

**OPTIMALISASI FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN KEAHLIAN MASYARAKAT
UNTUK MEMASUKI DUNIA KERJA**

(Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**Disusun Oleh:
FINZA RILIANDY IMRON
NIM. 135030101111002**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG**

2018

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

KARENA SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN ITU

ADA KEMUDAHAN, SESUNGGUHNYA SESUDAH

KESULITAN ITU ADA KEMUDAHAN

{QS. AL-INSYIRAH 5-6}

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo).

Disusun oleh : Finza Riliandy Imron

NIM : 135030101111002

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Prodi : Ilmu Administrasi Publik

Malang, 9 Mei 2018

Komisi Pembimbing

Ketua

Drs. Romula Adiono, M.AP
NIP. 19620401 198703 1 003

Anggota

Drs. Abdul Wachid, M.AP
NIP.19561209 198703 1 008

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 7 Juni 2018

Jam : 11.00 – 12.00 WIB

Skripsi atas nama : Finza Riliandy Imron

Judul : Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam
Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat
Untuk Memasuki Dunia Kerja (Studi Pada UPTD Balai
Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)

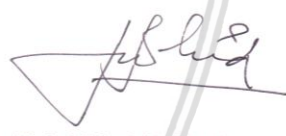
DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota


Drs. Romula Adiono, M.AP
NIP. 19620401 198703 1 003


Drs. Abdul Wachid, M.AP
NIP. 19561209 198703 1 008

Anggota


Dr. Imam Hanafi, M.Si, MS
NIP. 19691002 199802 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 8 Mei 2018

Mahasiswa



Finza Riliandy Imron

135030101111002

RINGKASAN

Finza Riliandy Imron, 2018, **Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat untuk Memasuki Dunia Kerja (Studi Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)** 1) Drs. Romula Adiono, M.AP, 2) Drs. Abdul Wachid, M.AP, 161 hal + xviii

Optimalisasi pada fungsi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo membantu memaksimalkan program pelatihan agar masyarakat mampu meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Dalam hal ini mengalami hambatan serta adanya faktor pendukung membantu pihak UPTD BLK dalam memudahkan pengoptimalisasian fungsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Probolinggo dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja, faktor – faktor yang mendukung dan menghambat optimalisasi fungsi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi dan dokumen. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ada dua jenis yaitu model interaktif Miles, Huberman dan Saldana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi fungsi BLK yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat masih belum maksimal, hal ini terlihat dari tidak adanya kios 3 in 1 yang dalam standar keberadaan BLK, kios 3 in 1 harus ada. Faktor – faktor yang menghambat optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Probolinggo yaitu sarana dan prasarana yang belum memenuhi standar, tenaga instruktur yang masih minim, dan wilayah jangkauan yang masih jauh. Sedangkan faktor – faktor yang mendukung yaitu pengenalan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo yang dibantu oleh Bupati Probolinggo, BLK Kabupaten Probolinggo telah berdiri sendiri, dan peserta pelatihan mendapatkan asuransi.

Menurut hasil penelitian tersebut terdapat beberapa saran yaitu mencari tenaga instruktur yang berkompeten dibidangnya, anggaran penyediaan sarana dan prasarana perlu dikoordinasikan dengan pemerintah pusat, mengadakan pelatihan di daerah yang sulit dijangkau, dan meningkatkan kerja sama dengan penyedia lapangan kerja.

Kata Kunci : Optimalisasi, Balai Latihan Kerja, Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian

SUMMARY

Finza Riliandy Imron, 2018, **Optimizing Skills Training Center Function in Improving Expertise and Skills to Entering The World of Work (Study at UPTD Skills Training Center Of Probolinggo District)**. Advisor: 1) 1) Drs. Romula Adiono, M.AP, 2) Drs. Abdul Wachid, M.AP, 161 page + xviii

Optimizing BLK's function of Probolinggo District to help maximize a training program so that the people can improve their expertise and skills. In optimizing BLK's function, obstacles and supporting factors to assist UPTD BLK.

The purpose of this study is to describe and analyze the optimization of the function of BLK Probolinggo District in improving expertise and skills of the people to entering the world of work, the factors that support and inhibit the optimizing of functions. The method of this research is description research by qualitative approach with techniques of collecting the data through interview, observation, and documentation. The analysis of this research has two models, there are : interactive analysis Miles, Huberman and Saldana.

The result of this research showed that optimizing of the BLK's function implemented by UPTD BLK Probolinggo District in improving the expertise and skills of the people are still not maximal, it can be seen from the absence of 3 in 1 kiosk, in the standard of existence of BLK 3 in 1 kiosk must exist. The factors that inhibit optimizing of the BLK's function are facilities and infrastructures that have not yet fulfilled the standard, the instructors are still minimal, and the coverage area is still far away. While the factors that support the introduction of UPTD BLK Probolinggo District assisted by Regent of Probolinggo, BLK Probolinggo District has been stand-alone, and trainees get insurance.

Referring to the results of the analysis there were some suggestions of to seek the competent instructors in their fields, the budget for the providing of facilities and infrastructures needs to be coordinated with the central government, to hold a training in areas that are difficult to reach, and increasing cooperation with employment providers.

Key Word : *Optimizing, Skills Training Center, Improving The Expertise and Skills*

Kupersembahkan Karya ini Kepada Keluargaku

Bapak Ali Imron,

Mama Rini Purnamawati,

dan Adikku Tercinta Nadhilah Batrisyia Putri

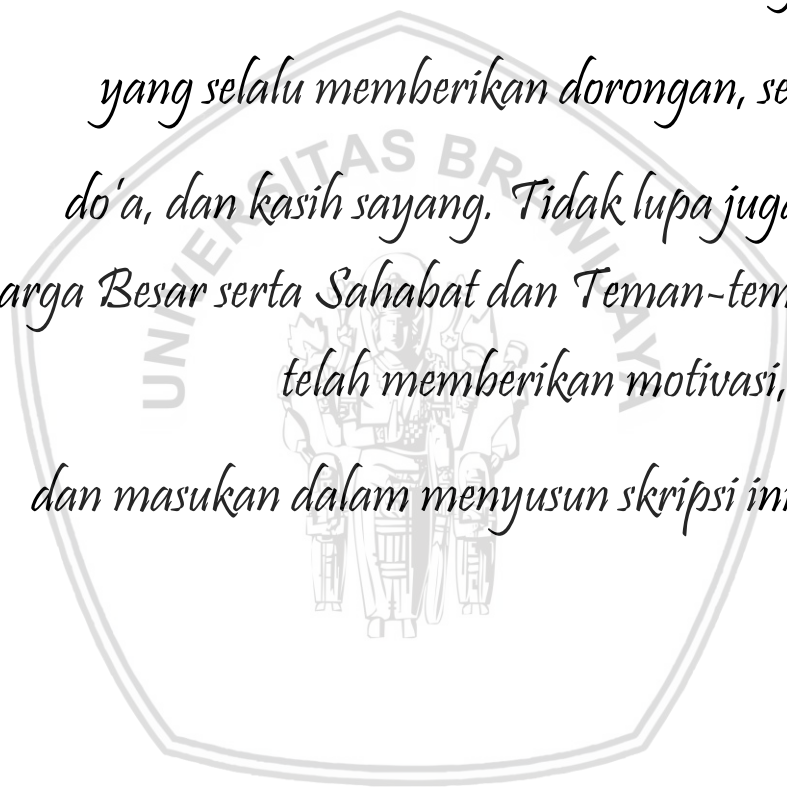
yang selalu memberikan dorongan, semangat,

do'a, dan kasih sayang. Tidak lupa juga kepada

Keluarga Besar serta Sahabat dan Teman-teman yang

telah memberikan motivasi, arahan,

dan masukan dalam menyusun skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat untuk Memasuki Dunia Kerja (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir program sarjana Jurusan Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang diajukan penulis untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Publik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi
2. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA, P.hD selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi
3. Bapak Dr. Fadillah Amin, M.AP, P.hD selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi
4. Bapak Romula Adiono, Drs, M.AP selaku ketua komisi pembimbing skripsi saya, yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan mengajarkan saya terkait penelitian yang saya selesaikan.

5. Bapak Abdul Wachid, Drs, M.AP selaku anggota komisi pembimbing skripsi saya, yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan mengajarkan saya terkait penelitian yang saya selesaikan.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya yang telah memberikan segala ilmunya selama penulis berada dibangku kuliah, hingga sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staf/pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya yang telah membantu kelancaran segala urusan penelitian skripsi ini.
8. Keluarga besar penulis dan mbah Motik yang selama ini juga memberikan semangat, masukan, dan dorongan yang besar kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Bapak Sigit Sumarsono, SH, M.Si selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo yang telah mengijinkan dan menjelaskan beberapa informasi yang dibutuhkan penulis.
10. Bapak Budi Prayitno, S.Sos selaku Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo yang telah mengijinkan dan menjelaskan beberapa informasi yang dibutuhkan penulis.
11. Bapak Ali Imron, S.Sos selaku Kepala Seksi Bidang Keuangan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo yang telah memberikan data dan segala informasi yang dibutuhkan penulis.
12. Staf-staf/pegawai UPTD BLK Kabupaten Probolinggo yang telah memberikan segala informasi yang dibutuhkan penulis.

13. Sahabat-sahabat saya Agustin Kartika Sari, Reka, Arfi, Ageng, Vincent, Zona, Mirza, Arik, Irvan, Qudsi, Zainal, Aprian, Amir, Muvid, Shelvy yang telah membantu saya dengan memberikan motivasi dan arahan selama pembuatan skripsi ini serta kelengkapannya.

14. Teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi Publik angkatan 2013 yang ikut dalam memberikan semangat dan dorongan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sang penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 8 Mei 2018

Finza Riliandy Imron

DAFTAR ISI

COVER	i
MOTTO.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY.....	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian.....	20
E. Sistematika Pembahasan.....	21
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 23
A. Optimalisasi Fungsi.....	23
1. Pengertian Optimalisasi.....	23
2. Pengertian Fungsi	24
3. Fungsi Organisasi	25
B. Strategi Optimalisasi.....	31
1. Pengertian Strategi.....	31
2. Level Strategi.....	32
3. Syarat - Syarat Strategi	33
4. Manfaat Strategi	34
C. Konsep Pendidikan Nonformal	36
D. Keterampilan	38
E. Keahlian	40
F. Ketenagakerjaan.....	42
1. Pengertian Ketenagakerjaan	42
2. Pengertian Pengangguran	44
3. Komponen Ketenagakerjaan	48
G. Pelatihan Kerja	50
1. Pengertian Pelatihan	50
2. Tujuan – Tujuan Pelatihan.....	51
3. Tahap – Tahap Pelatihan	52
4. Jenis – Jenis Pelatihan	52

5. Pengertian Pelatihan Kerja	54
H. Perilaku dan Pengembangan Organisasi	55
1. Perilaku Organisasi.....	55
a. Pengertian Organisasi	56
b. Pengertian Perilaku Organisasi	56
c. Pendekatan dalam Perilaku Organisasi	58
2. Pengembangan Organisasi.....	59
a. Pengertian Pengembangan Organisasi	59
b. Karakteristik Pengembangan Organisasi	61
c. Tujuan Pengembangan Organisasi	61
d. Peranan Pengembangan Organisasi	63
I. Balai Latihan Kerja	63
1. Pengertian Balai Latihan Kerja	63
2. Karakteristik Balai Latihan Kerja.....	65
3. Fungsi Balai Latihan Kerja.....	65
4. Manfaat Balai Latihan Kerja	66
BAB III METODE PENELITIAN	68
A. Jenis Penelitian	68
B. Fokus Penelitian	70
C. Lokasi Situs Penelitian	72
D. Jenis dan Sumber Data	73
E. Teknik Pengumpulan Data.....	74
F. Instrumen Penelitian	78
G. Analisis Data	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
A. Gambaran Umum UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo	83
1. Profil Umum UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo	83
2. Visi, Misi, Tugas, dan Fungsi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	84
3. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo	85
4. Susunan Kepegawaian UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	92
5. Sarana dan Prasarana UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	93
6. Bentuk Pelatihan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	95
7. Fasilitas Kerja Setiap Kejuruaan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	98
8. Syarat-syarat Peserta Mengikuti Pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.....	111

9. Sumber Dana dan Pembiayaan UPTD	
Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo.....	112
10. Penempatan Lulusan Pelatihan	113
B. Penyajian Data Fokus Penelitian	117
1. Strategi Mengoptimalkan Fungsi	
UPTD BLK Dalam Meningkatkan Keterampilan	
dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki	
Dunia Kerja	117
a. Perencanaan (<i>Planning</i>)	119
b. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	121
c. Pengarahan (<i>Actuating</i>).....	122
d. Pengendalian (<i>Controlling</i>)	124
2. Faktor Penghambat dan Pendukung Optimalisasi	
Fungsi UPTD BLK Dalam Meningkatkan	
Keterampilan dan Keahlian Masyarakat Untuk	
Memasuki Dunia Kerja	125
a. Faktor Penghambat	126
b. Faktor Pendukung.....	130
C. Analisis Data	133
1. Pengoptimalisasian Fungsi UPTD BLK	
Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian	
Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja	133
a. Perencanaan (<i>Planning</i>)	134
b. Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	135
c. Pengarahan (<i>Actuating</i>).....	136
d. Pengendalian (<i>Controlling</i>)	137
2. Faktor Penghambat dan Pendukung Optimalisasi	
Fungsi UPTD BLK Dalam Meningkatkan	
Keterampilan dan Keahlian Masyarakat Untuk	
Memasuki Dunia Kerja	139
BAB V PENUTUP.....	147
A. Kesimpulan	147
B. Saran	154
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN	161

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Jumlah Penduduk Provinsi Jawa Timur 2010-2015	4
2.	Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota 2011 2015	6
3.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota 2011-2015	7
4.	Jumlah Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Probolinggo Menurut Lapangan Usaha Tahun 2011 – 2015	9
5.	Persentase Laju Pertumbuhan Penduduk Jawa Timur Tahun 2014 – 2015	10
6.	Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Wilayah Jawa Timur Tahun 2015	13
7.	Jumlah Tenaga Kerja Menurut Bidang pada Wilayah Jawa Timur	14
8.	Jumlah Pegawai UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Berdasarkan Golongan	92
9.	Jumlah Pegawai UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Berdasarkan Pendidikan	92
10.	Inventarisasi Jumlah Pemangku Jabatan UPTD BLK Kab. Probolinggo	93
11.	Jumlah Sarana dan Prasarana di UPTD BLK Kab. Probolinggo	94
12.	Program Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Tahun 2017 dan 2018	96
13.	Data Banyaknya Peserta Pelatihan Menurut Jenis Pelatihan	97
14.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Instalasi Penerangan UPTD BLK Kab. Probolinggo	98
15.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Komputer UPTD BLK Kab. Probolinggo	99
16.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Las Listrik UPTD BLK Kab. Probolinggo	100
17.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Menjahit UPTD BLK Kab. Probolinggo	101
18.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Meubel UPTD BLK Kab. Probolinggo	102
19.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Otomotif Mobil UPTD BLK Kab. Probolinggo	104
20.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Otomotif Sepeda Motor UPTD BLK Kab. Probolinggo	106
21.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian UPTD BLK Kab. Probolinggo	108

22.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Teknik Pendinginan UPTD BLK Kab. Probolinggo	109
23.	Data Fasilitas Kerja Kejuruan Wikkell UPTD BLK Kab. Probolinggo.....	111
24.	Data Pemagangan Peserta UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017	115
25.	Data Pemagangan Peserta UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2018	116
26.	Data Rencana Anggaran dari APBD dan APBN UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	120



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Komponen Analisis Data Model Interaktif.....	80
2.	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo.....	91
3.	Kondisi Ruang Praktik Kejuruan Instalasi Penerangan	99
4.	Suasana Pelatihan Kejuruan Komputer UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	100
5.	Ruang Praktik Kejuruan Las Listrik	101
6.	Kondisi Pelatihan Kejuruan Menjahit dan Bordir UPTD BLKKab. Probolinggo	102
7.	Suasana Pelatihan Kejuruan Meubel UPTD BLK Kab. Probolinggo.....	104
8.	Kondisi Pada Kejuruan Otomotif Mobil UPTD BLK Kabupaten Probolinggo	106
9.	Kondisi Ruang Praktik Kejuruan Otomotif Mobil	106
10.	Ruang Praktik Kejuruan Otomotif Sepeda Motor	107
11.	Suasana Pelatihan Kejuruan	108
12.	Pengolahan Hasil Pertanian	110
13.	Kondisi Pelatihan Kejuruan Teknik Pendinginan.....	110
14.	Kondisi Pelatihan Kejuruan Teknik Pendinginan.....	110
15.	Suasana Pelatihan Kejuruan Wikkell.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Riset
2. Pedoman Wawancara
3. *Curriculum Vitae*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara-negara berkembang khususnya Indonesia, masalah kesejahteraan penduduk secara terus menerus menjadi masalah yang berkepanjangan. Pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan Pemerintah berkewajiban untuk memajukan kesejahteraan umum. Kewajiban Pemerintah untuk memajukan kesejahteraan umum memberikan makna bahwa Pemerintah harus benar-benar memikirkan dan memperhatikan nasib penduduk Indonesia tanpa terkecuali. Mewujudkan kesejahteraan umum tersebut ditentukan arah pembangunan nasional Indonesia dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah. Arah pembangunan nasional ini salah satunya dilihat dari baik tidaknya pertumbuhan lapangan kerja karena saat ini jumlah tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Indonesia memiliki bentuk negara demokrasi dimana warganya menganut sistem dari rakyat, untuk rakyat, dan oleh rakyat. Di era modernisasi saat ini, dimana teknologi semakin berkembang pesat menuntut pemerintah untuk terus melakukan pembaharuan. Namun pemerintah juga harus melihat situasi dan kondisi yang ada di kehidupan sosial masyarakat saat itu agar masyarakat memahami apa yang dimaksudkan oleh pemerintah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Menurut Siti Soetami (2000:46) bahwa Negara Republik Indonesia merupakan negara hukum modern, untuk itu Pemerintah lebih banyak berperan

aktif dalam kehidupan sosial untuk mewujudkan kesejahteraan umum. Konsep negara yang demikian itu disebut dengan *Welfare state* atau menurut istilah Lemaire disebut "*Bestuurszorg*". Fungsi *bestuurszorg* meliputi penyelenggaraan kesejahteraan umum dan mempunyai tanda istimewa yaitu memberikan kepada Administrasi Negara keleluasaan untuk menyelenggarakan secara cepat dengan jalan memberi kegunaan (*doeltreffend*) kepentingan dan guna kesejahteraan umum.

Penduduk suatu negara merupakan aset negara yang sangat berharga untuk keberlangsungan perkembangan negara itu sendiri. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk hingga tahun 2015 tercatat oleh Badan Pusat Statistik yaitu sekitar 255.461.686 jiwa (BPS). Tingginya jumlah penduduk ini membuat kebutuhan setiap individu semakin tinggi dan membuat kebutuhan finansial juga tinggi. Karena kebutuhan setiap penduduk semakin tinggi, maka setiap penduduk atau angkatan kerja akan berusaha untuk mencari uang agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Dilihat dari banyaknya jumlah angkatan kerja yang akan mencari pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Hal ini menuntut setiap individu secara tidak langsung untuk membuka lapangan kerja sendiri agar kebutuhannya tetap terpenuhi. Setiap lapangan kerja yang tersedia biasanya tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian yang dimiliki setiap individu.

Suatu negara didalamnya akan menerapkan konsep yang berfungsi untuk menjalankan negara tersebut sesuai dengan tujuan negara. Indonesia termasuk negara yang menganut konsep *welfare state* (negara kesejahteraan), maka

pembangunan nasional terutama pembangunan ekonomi nasional harus memperhatikan beberapa aspek yang ada didalamnya termasuk aspek ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan termasuk masalah yang cukup kompleks bagi negara-negara berkembang khususnya Indonesia, oleh karena itu penanganan masalah ketenagakerjaan harus dilakukan secara komprehensif. Secara umum ada beberapa kendala yang dihadapi Pemerintah dalam pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan menurut Soeharsono (1989:44) diantaranya :

1. Daya serap ekonomi yang terbatas.
2. Tingkat pendidikan dan produktivitas tenaga kerja yang relatif masih rendah.
3. Penyebaran penduduk dan angkatan kerja kurang merata, baik secara regional maupun sektoral.
4. Pendayagunaan tenaga kerja yang relative masih rendah.

Jumlah angkatan kerja yang tinggi sebagaimana tercatat oleh Badan Pusat Statistik, diperlukan banyaknya lapangan kerja untuk memenuhi kebutuhan para angkatan kerja. Angkatan kerja yang ada di Indonesia menurut data yang tercatat pada Badan Pusat Statistik bulan Februari 2015 berjumlah 128,3 juta jiwa sedangkan angka pengangguran terbuka yang ada di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik bulan Februari 2015 sebanyak 5,81 persen. Persentase ini menurun dibandingkan dengan pada bulan Agustus 2014 yaitu sebanyak 5,94 persen. Sedangkan jumlah lapangan pekerjaan yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik tahun 2015 yaitu sebanyak 26.711.001 dari berbagai jenis usaha. Hal ini tidak sebanding dengan para angkatan kerja yang membutuhkan lapangan kerja.

Hasil dari data jumlah penduduk dan lapangan pekerjaan yang tercatat oleh Badan Pusat Statistik tersebut mengindikasikan bahwa negara Indonesia dengan kepadatan penduduk yang tinggi masih tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia serta dengan semakin meningkatnya kebutuhan setiap individunya. Data tersebut masih dalam cakupan keseluruhan Indonesia, lain halnya dengan jumlah penduduk di setiap provinsi yang ada di Indonesia seperti di Provinsi Jawa Timur khususnya Kabupaten Probolinggo yang dapat dilihat dari tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Jumlah Penduduk Provinsi Jawa Timur 2010-2015

Wilayah	Jumlah Penduduk (Jiwa)				
	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6
Kabupaten Pacitan	543.904	545.905	547.917	549.481	550.986
Kabupaten Ponorogo	859.302	861.806	863.890	865.809	867.393
Kabupaten Trenggalek	678.792	681.706	683.791	686.781	689.200
Kabupaten Tulungagung	998.707	1.004.711	1.009.411	1.015.974	1.021.190
Kabupaten Blitar	1.124.775	1.130.423	1.136.701	1.140.793	1.145.396
Kabupaten Kediri	1.512.610	1.521.895	1.530.504	1.538.929	1.546.883
Kabupaten Malang	2.471.990	2.490.878	2.508.698	2.527.087	2.544.315
Kabupaten Lumajang	1.013.403	1.017.900	1.023.818	1.026.378	1.030.193
Kabupaten Jember	2.353.025	2.367.482	2.381.400	2.394.608	2.407.115
Kabupaten Banyuwangi	1.567.084	1.574.528	1.582.586	1.588.082	1.594.083
Kabupaten Bondowoso	743.369	748.127	752.791	756.989	761.205
Kabupaten Situbondo	653.609	657.874	660.702	666.013	669.713
Kabupaten Probolinggo	1.107.923	1.116.390	1.123.204	1.132.690	1.140.480
Kabupaten Pasuruan	1.530.287	1.543.723	1.556.711	1.569.507	1.581.787
Kabupaten Sidoarjo	1.983.271	2.016.974	2.048.986	2.083.924	2.117.279
Kabupaten Mojokerto	1.039.299	1.049.886	1.057.808	1.070.486	1.080.389
Kabupaten Jombang	1.212.881	1.220.404	1.230.881	1.234.501	1.240.985
Kabupaten Nganjuk	1.024.105	1.028.914	1.033.597	1.037.723	1.041.716
Kabupaten Madiun	666.305	669.088	671.883	673.988	719.277
Kabupaten Magetan	622.902	624.373	625.703	626.614	627.413
Kabupaten Ngawi	820.880	822.605	824.587	827.829	828.783
Kabupaten Bojonegoro	1.217.775	1.223.079	1.227.704	1.232.386	1.236.607
Kabupaten Tuban	1.127.884	1.134.584	1.141.497	1.147.097	1.152.915
Kabupaten Lamongan	1.182.808	1.184.581	1.186.382	1.187.084	1.187.795
Kabupaten Gresik	1.196.516	1.211.686	1.227.101	1.241.613	1.256.313
Kabupaten Bangkalan	918.813	928.024	937.497	945.821	954.305
Kabupaten Sampang	892.301	903.613	913.499	925.911	936.801
Kabupaten Pamekasan	808.114	817.690	827.407	836.224	845.314
Kabupaten Sumenep	1.050.678	1.056.415	1.061.211	1.067.202	1.072.113
Kota Kediri	271.511	273.695	276.619	278.072	280.004

1	2	3	4	5	6
Kota Biltar	133.492	134.723	135.702	136.903	137.908
Kota Malang	828.491	834.527	840.803	845.973	851.298
Kota Probolinggo	220.102	222.292	223.881	226.777	229.013
Kota Pasuruan	188.414	190.191	192.285	193.329	194.815
Kota Mojokerto	121.517	122.594	123.806	124.719	125.706
Kota Madiun	172.073	172.886	174.114	174.373	174.995
Kota Surabaya	2.788.932	2.805.718	2.821.929	2.833.924	2.848.583
Kota Batu	192.813	194.700	196.189	198.608	200.485
Jawa Timur	37.840.657	38.106.590	38.363.195	38.610.202	38.847.561

(Sumber: Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Informasi yang disajikan dari tabel 1 yang ada pada data Badan Pusat Statistik tersebut diketahui bahwa di Kabupaten Probolinggo jumlah penduduk dari tahun 2010 hingga tahun 2015 mengalami peningkatan per tahunnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk menyebabkan jumlah kebutuhan setiap individu akan meningkat sehingga jumlah angkatan kerja juga semakin meningkat. Jumlah angkatan kerja yang meningkat menyebabkan peningkatan lapangan kerja. Lapangan pekerjaan ini tidak serta merta selalu pemerintah yang menyediakan, namun dari berbagai kalangan juga harus sebisa mungkin untuk membuka lapangan pekerjaan sendiri. Melalui BLK, para peserta angkatan kerja akan mendapatkan pelatihan yang nantinya dapat berguna bagi peserta untuk bersaing dengan angkatan kerja lainnya.

Angkatan kerja yang tinggi di Indonesia merupakan sebuah potensi yang besar bagi penyedia lapangan kerja yang membutuhkan, namun disisi lain jika tidak diimbangi dengan kualitas dari angkatan kerja yang baik justru menimbulkan masalah yang besar bagi negara misalnya pengangguran. Seperti yang terlihat pada tabel berikut, jumlah angkatan kerja di Provinsi Jawa Timur mengalami fluktuasi di tahun 2013 sampai tahun 2015. Adapun jumlah angkatan kerja di Provinsi Jawa Timur dijelaskan dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota 2011-2015

Wilayah	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Kabupaten Pacitan	351.322	342.849	343.078	349.055	353.172
Kabupaten Ponorogo	478.907	499.650	490.113	496.443	485.245
Kabupaten Trenggalek	410.215	412.033	414.400	399.084	404.547
Kabupaten Tulungagung	54.012	553.749	551.362	565.151	547.466
Kabupaten Blitar	593.036	636.500	626.254	606.076	597.639
Kabupaten Kediri	763.882	801.966	791.101	785.650	800.894
Kabupaten Malang	1.257.768	1.328.223	1.310.685	1.273.597	1.292.343
Kabupaten Lumajang	481.290	52.129	515.451	514.666	532.005
Kabupaten Jember	1.213.495	1.149.629	1.169.366	1.157.462	1.173.139
Kabupaten Banyuwangi	781.310	882.062	879.516	841.190	893.816
Kabupaten Bondowoso	389.032	410.708	394.186	416.145	424.851
Kabupaten Situbondo	347.985	358.182	355.849	348.546	364.834
Kabupaten Probolinggo	613.512	636.680	618.642	601.353	601.681
Kabupaten Pasuruan	819.448	819.011	831.812	843.685	815.028
Kabupaten Sidoarjo	1.048.577	1.012.290	1.039.833	1.069.708	1.083.519
Kabupaten Mojokerto	524.426	557.832	545.669	553.405	575.330
Kabupaten Jombang	596.506	611.133	593.902	604.172	647.442
Kabupaten Nganjuk	512.364	530.573	549.393	534.007	516.973
Kabupaten Madiun	357.771	364.358	366.133	362.786	351.752
Kabupaten Magetan	352.775	355.505	353.328	343.550	352.826
Kabupaten Ngawi	419.089	422.524	472.088	437.374	431.031
Kabupaten Bojonegoro	612.385	656.394	695.281	628.363	640.266
Kabupaten Tuban	573.558	580.625	617.366	569.185	603.039
Kabupaten Lamongan	580.256	621.617	644.188	611.621	633.048
Kabupaten Gresik	569.098	571.038	619.688	592.569	611.721
Kabupaten Bangkalan	444.868	468.379	474.876	473.411	481.352
Kabupaten Sampang	470.171	491.219	469.711	507.605	459.000
Kabupaten Pamekasan	453.061	472.147	480.280	469.081	444.281
Kabupaten Sumenep	649.017	637.160	629.431	622.460	593.143
Kota Kediri	136.781	141.428	136.546	145.426	142.628
Kota Blitar	66.200	66.293	68.609	69.365	75.516
Kota Malang	446.337	419.899	435.058	423.631	406.935
Kota Probolinggo	104.793	112.074	106.309	113.522	109.336
Kota Pasuruan	92.091	95.643	98.160	97.127	97.493
Kota Mojokerto	63.863	66.399	65.898	64.630	67.079
Kota Madiun	89.392	84.693	90.103	86.618	90.721
Kota Surabaya	1.334.419	1.437.448	1.483.343	1.465.502	1.468.094
Kota Batu	106.550	104.012	105.445	106.777	105.496
Jawa Timur	19.652.562	20.238.054	20.432.453	20.149.998	20.274.681

(Sumber: Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Informasi pada tabel 2 yang dihimpun dari data Badan Pusat Statistik diatas, jumlah angkatan kerja Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan di tahun 2015 dari tahun 2011. Sedangkan di Kabupaten Probolinggo diketahui jumlah angkatan kerja setiap tahunnya tidak selalu mengalami kenaikan namun

cenderung fluktuatif. Pada tahun 2015 cenderung menurun dari tahun 2011, berarti di tahun tersebut jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia semakin meningkat. Hal itu menandakan bahwa masyarakat terus berkembang agar supaya mereka tetap dapat memenuhi kebutuhannya.

**Tabel 3. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota
Tahun 2011 – 2015**

Wilayah	Tahun (%)				
	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6
Kabupaten Pacitan	1.54	1.02	0.99	1.08	0.97
Kabupaten Ponorogo	6.79	3.14	3.25	3.66	3.68
Kabupaten Trenggalek	3.27	2.98	4.04	4.20	2.46
Kabupaten Tulungagung	3.56	3.10	2.71	2.42	3.95
Kabupaten Blitar	3.91	2.82	3.64	3.08	2.79
Kabupaten Kediri	8.33	4.08	4.65	4.91	5.02
Kabupaten Malang	5.51	3.75	5.17	4.83	4.95
Kabupaten Lumajang	3.16	4.60	2.01	2.83	2.60
Kabupaten Jember	3.34	3.77	3.94	4.64	4.77
Kabupaten Banyuwangi	6.06	3.41	4.65	7.17	2.55
Kabupaten Bondowoso	3.01	3.60	2.04	3.72	1.75
Kabupaten Situbondo	4.77	3.33	3.01	4.15	3.57
Kabupaten Probolinggo	2.80	1.92	3.30	1.47	2.51
Kabupaten Pasuruan	4.30	6.38	4.34	4.43	6.41
Kabupaten Sidoarjo	8.65	5.37	4.12	3.88	6.30
Kabupaten Mojokerto	6.79	3.35	3.16	3.81	4.05
Kabupaten Jombang	6.58	6.72	5.59	4.39	6.11
Kabupaten Nganjuk	6.31	4.09	4.73	3.93	2.10
Kabupaten Madiun	4.96	3.99	4.63	3.38	6.99
Kabupaten Magetan	3.95	3.64	2.96	4.28	6.05
Kabupaten Ngawi	5.10	2.94	4.97	5.61	3.99
Kabupaten Bojonegoro	5.70	3.42	5.81	3.21	5.01
Kabupaten Tuban	3.69	4.13	4.30	3.63	3.03
Kabupaten Lamongan	6.14	4.75	4.93	4.30	4.10
Kabupaten Gresik	5.93	6.78	4.55	5.06	5.67
Kabupaten Bangkalan	6.37	5.13	6.78	5.68	5
Kabupaten Sampang	2.13	1.71	4.68	2.22	2.51
Kabupaten Pamekasan	2.61	2.29	2.17	2.14	4.26
Kabupaten Sumenep	1.99	1.14	2.56	1.01	2.07
Kota Kediri	9.69	8.12	7.92	7.66	8.46
Kota Blitar	5.24	3.68	6.17	5.71	3.80
Kota Malang	9.74	7.96	7.73	7.22	7.28

1	2	3	4	5	6
Kota Probolinggo	5.46	5.26	4.48	5.16	4.01
Kota Pasuruan	6.22	4.54	5.41	6.09	5.57
Kota Mojokerto	10.59	7.52	5.73	4.42	4.88
Kota Madiun	10.62	6.89	6.57	6.93	5.10
Kota Surabaya	7.81	5.27	5.32	5.82	7.01
Kota Batu	4.82	3.51	2.30	2.43	4.29

(Sumber: Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Informasi yang ditampilkan pada tabel 3 diatas memaparkan mengenai jumlah pengangguran terbuka yang berada pada wilayah Jawa Timur pada tahun 2011 – 2015. Menurut data BPS wilayah Kabupaten Probolinggo, jumlah pengangguran terbuka mengalami fluktuasi dan tertinggi dialami pada tahun 2013 yaitu sebesar 3.30 persen. Pada tahun 2015 angka pengangguran terbuka masih dikatakan tinggi meskipun terdapat penurunan dibandingkan tahun 2013 yaitu sebesar 2.51 persen.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia saat ini memacu perubahan pada struktur ekonomi dan industri yang ada. Hal ini akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya, perlu adanya pertimbangan untuk melihat standar kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan sehingga tenaga kerja yang tersaring sesuai agar nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini pemerintah juga turut berperan untuk menyiapkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih misalnya dengan mendirikan industri padat karya, mengadakan pelatihan – pelatihan kerja sesuai dengan formasi kerja yang ada dan mendirikan balai – balai latihan kerja. Dibawah ini merupakan data jumlah laju pertumbuhan ekonomi yang ada di Kabupaten Probolinggo menurut data Badan Pusat Statistik.

**Tabel 4. Jumlah Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Probolinggo
Menurut Lapangan Usaha Tahun 2011 – 2015**

URAIAN	Tahun				
	2011	2012	2013	2014	2015
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	4,58	7,55	2,66	3,16	3,23
Pertambangan dan Penggalian	5,17	1,88	1,84	2,40	4,24
Industri Pengolahan	6,65	5,75	7,90	6,01	6,55
Pengadaan Listrik dan Gas	12,84	12,01	5,81	4,65	1,25
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	7,16	1,09	4,94	1,45	5,27
Konstruksi	7,65	7,92	6,91	6,15	2,49
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	7,00	5,87	6,76	6,30	6,32
Transportasi dan Pergudangan	3,06	1,40	5,36	7,87	6,58
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	6,26	3,23	4,36	6,17	7,98
Informasi dan Komunikasi	6,13	8,00	9,50	8,02	6,59
Jasa Keuangan dan Asuransi	6,02	7,60	9,23	6,16	6,45
Real Estate	6,73	6,38	6,72	6,54	4,94
Jasa Perusahaan	4,18	3,98	6,84	6,78	5,48
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	4,35	2,21	1,46	1,71	5,32
Jasa Pendidikan	7,46	6,29	6,85	8,34	6,24
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	18,98	10,21	6,89	13,09	1,54
Jasa lainnya	5,73	2,91	5,02	4,98	4,95

(Sumber: Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Informasi yang disajikan pada tabel 4 diatas merupakan persentase pertumbuhan ekonomi wilayah Kabupaten Probolinggo menurut lapangan usaha pada tahun 2011 – 2015. Data BPS tersebut menjelaskan bahwa di Kabupaten Probolinggo persentase terbesar yang dihasilkan pada tahun 2015 terdapat pada penyediaan akomodasi dan makan minum yaitu sebesar 7,98 persen. Kemudian yang terkecil di tahun tersebut yaitu pada pengadaan listrik dan gas sebesar 1,25 persen.

Keberhasilan suatu negara dalam perkembangannya juga dipengaruhi laju pertumbuhan penduduk yang tinggi. Pertumbuhan penduduk yang tinggi mengakibatkan roda perputaran perekonomian juga meningkat sehingga negara akan mengalami pertumbuhan yang signifikan. Dengan laju pertumbuhan

penduduk yang tinggi pula menuntut negara untuk menyediakan lapangan pekerjaan yang cukup agar tidak terjadi peningkatan angka pengangguran. Oleh karena itu setiap calon angkatan kerja perlu untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi globalisasi serta persaingan yang ketat dalam bersaing di dunia kerja. Berikut ini adalah jumlah laju pertumbuhan penduduk di wilayah Jawa Timur pada tahun 2014 – 2015 menurut Badan Pusat Statistik.

Tabel 5. Persentase Laju Pertumbuhan Penduduk Jawa Timur Tahun 2014 - 2015

Wilayah		Tahun (%)
1		2014 - 2015
2		
Kabupaten		
1.	Pacitan	0,27
2.	Ponorogo	0,18
3.	Trenggalek	0,35
4.	Tulungagung	0,51
5.	Blitar	0,40
6.	Kediri	0,52
7.	Malang	0,68
8.	Lumajang	0,37
9.	Jember	0,52
10.	Banyuwangi	0,38
11.	Bondowoso	0,56
12.	Situbondo	0,56
13.	Probolinggo	0,69
14.	Pasuruan	0,78
15.	Sidoarjo	1,60
16.	Mojokerto	0,93
17.	Jombang	0,53
18.	Nganjuk	0,38
19.	Madiun	0,31
20.	Magetan	0,13
21.	Ngawi	0,12
22.	Bojonegoro	0,34
23.	Tuban	0,51
24.	Lamongan	0,06
25.	Gresik	1,18
26.	Bangkalan	0,90
27.	Sampang	1,18
28.	Pamekasan	1,09
29.	Sumenep	0,46
Kota		
71.	Kediri	0,69
72.	Blitar	0,73
73.	Malang	0,63

1		2
74.	Probolinggo	0,99
75.	Pasuruan	0,77
76.	Mojokerto	0,79
77.	Madiun	0,36
78.	Surabaya	0,52
79.	Batu	0,95
Jawa Timur		0,61

(Sumber: Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Data pada tabel 5 diatas menunjukkan persentase laju pertumbuhan penduduk yang ada di wilayah Jawa Timur tahun 2014 – 2015 menurut Badan Pusat Statistik. Persentase terbesar ditunjukkan pada wilayah Kabupaten Sidoarjo yaitu sebesar 1,60 persen. Sedangkan wilayah Kabupaten Probolinggo sendiri yaitu sebesar 0,69 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut wilayah Kabupaten Probolinggo mengalami laju pertumbuhan penduduk yang tidak signifikan sehingga tidak terjadi ledakan penduduk. Namun dengan persentase laju pertumbuhan penduduk tersebut, wilayah Kabupaten Probolinggo juga harus siap menghadapi angka angkatan kerja yang meningkat sehingga lapangan pekerjaan dengan calon tenaga kerja seimbang.

Tingginya jumlah angkatan kerja yang tidak terserap oleh lapangan pekerjaan mengakibatkan semakin bertambahnya angka pengangguran. Apabila pengangguran ini tidak dapat ditangani secara efektif akan mengakibatkan semakin lebarnya kesenjangan ekonomi sehingga dapat meningkatkan kecemburuan sosial, semakin tingginya gangguan keamanan dan ketertiban umum serta menjamurnya pemukiman kumuh serta urbanisasi yang tak terkendali (Siagian, 2003:26). Oleh karena itu perlu ditingkatkan langkah-langkah pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain

melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Dalam hal ini Pemerintah mengupayakan untuk menciptakan tenaga-tenaga terampil guna mengoptimalkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang nantinya akan memberikan dampak positif terhadap pengembangan bisnis dan ekonomi.

Pengangguran memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap perekonomian suatu negara. Oleh karena itu, pemerintah mengambil tindakan agar angka pengangguran menurun yaitu dengan mengadakan program pelatihan kerja pada Balai Latihan Kerja yang telah didirikan pada setiap daerah. Pelatihan yang diberikan tersebut nantinya akan meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja agar mereka siap bersaing serta memiliki kualitas di dunia kerja untuk menciptakan lapangan kerja ataupun mencari kerja. Adanya program ini, pemerintah menaruh harapan besar terhadap berkurangnya tingkat pengangguran saat ini. Berikut ini adalah informasi mengenai jumlah pengangguran terbuka yang ada di Jawa Timur berdasarkan Badan Pusat Statistik.

Pemberian pendidikan dan pelatihan kerja itu ditujukan kepada setiap tenaga kerja dari angkatan kerja yang sudah bekerja ataupun yang belum bekerja, sebagaimana yang tertulis dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pendidikan dan pelatihan kerja diberikan oleh pemerintah tidak hanya ditingkat provinsi saja, pada tiap – tiap kabupaten setiap provinsi pemerintah akan memberikan fasilitas pelatihan bagi sumber daya manusia yang memiliki bakat keterampilan, pengetahuan, kecakapan, dan

kefektifitas. Melalui pendidikan dan pelatihan kerja ini, sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para tenaga kerja akan mendapatkan peluang yang tinggi untuk memperoleh pekerjaan, baik dalam negeri maupun luar negeri sehingga akan mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.

Jumlah penduduk yang tinggi akan mempengaruhi lapangan pekerjaan yang tersedia. Apabila jumlah penduduk tinggi maka jumlah angkatan kerja akan meningkat. Para angkatan kerja tersebut akan mencari lapangan pekerjaan yang telah tersedia dan jika lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah angkatan kerja akan membuat angkatan kerja yang tidak terserap menjadi pengangguran. Hal ini akan mempengaruhi laju pertumbuhan ekonomi suatu wilayah dan juga negara untuk proses perkembangannya. Dibawah ini merupakan jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada di wilayah Jawa Timur pada tahun 2015 menurut data dari Badan Pusat Statistik.

Tabel 6. Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Wilayah Jawa Timur Tahun 2015

Kabupaten/ Kota		Perusahaan	Tenaga Kerja		Jumlah
			Laki-laki	Perempuan	
1		2	3	4	5
Kabupaten					
3501	Pacitan	17	898	1.705	2.603
3502	Ponorogo	34	857	1.098	1.955
3503	Trenggalek	46	444	1.416	1.860
3504	Tulungagung	188	4.873	6.842	11.715
3505	Blitar	81	1.859	1.311	3.170
3506	Kediri	122	9.255	6.426	15.681
3507	Malang	267	25.305	28.015	53.320
3508	Lumajang	85	7.909	4.691	12.600
3509	Jember	176	22.564	20.467	43.031
3510	Banyuwangi	280	10.528	11.557	22.085
3511	Bondowoso	81	4.785	5.534	10.319
3512	Situbondo	97	5.727	2.915	8.642
3513	Probolinggo	64	5.310	7.427	12.737
3514	Pasuruan	811	59.860	55.033	114.893
3515	Sidoarjo	978	102.108	79.595	181.703
3516	Mojokerto	270	25.092	20.099	45.191

1	2	3	4	5
3517	Jombang	161	13.453	18.101
3518	Nganjuk	45	2.867	2.923
3519	Madiun	24	1.593	1.253
3520	Magetan	37	2.201	899
3521	Ngawi	27	2.085	2.928
3522	Bojonegoro	88	3.017	5.972
3523	Tuban	199	5.310	8.930
3524	Lamongan	150	3.753	9.996
3525	Gresik	603	60.310	33.632
3526	Bangkalan	20	1.457	784
3527	Sampang	25	356	384
3528	Pamekasan	75	2.287	5.302
3529	Sumenep	78	1.021	4.092
Kota				
3571	Kediri	36	11.112	14.923
3572	Blitar	13	355	1.368
3573	Malang	269	16.491	23.524
3574	Probolinggo	47	7.997	14.901
3575	Pasuruan	63	2.325	2.691
3576	Mojokerto	63	3.764	4.244
3577	Madiun	58	4.288	1.086
3578	Surabaya	957	90.938	65.955
3579	Batu	37	613	691
Jawa Timur		6.672	524.967	478.710
				1.003.677

(Sumber : Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Tabel 7. Jumlah Tenaga Kerja Menurut Bidang pada Wilayah Jawa Timur

Uraian	Tenaga Kerja		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1. Pertanian	173,105	132,754	305,859
2. Pertambangan dan Penggalian	8,814	346	9,160
3. Industri Pengolahan	34,507	23,774	58,281
4. Listrik, Gas dan Air	1,956	465	2,421
5. Bangunan	26,823	0	26,823
6. Perdagangan	55,260	52,034	107,294
7. Angkutan	18,649	0	18,649
8. Keuangan	5,057	2,097	7,154
9. Jasa-jasa	29,550	22,876	52,426
Jumlah	353,721	234,346	588,067

(Sumber : Data Sekunder hasil penelitian (BPS Provinsi Jawa Timur, 2017) 2018)

Informasi yang disajikan pada tabel 7 diatas menyatakan bahwa wilayah Jawa Timur pada tahun 2015 memiliki jumlah perusahaan yaitu sebesar 6.672 dengan jumlah tenaga kerja yaitu 1.003.677. Jumlah perusahaan yang cukup besar tersebut diharapkan dapat menyerap tenaga kerja yang tinggi sehingga angka

pengangguran dapat ditekan seminimal mungkin. Pada wilayah Kabupaten Probolinggo jumlah perusahaan yang ada yaitu 64 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yaitu sebesar 12.737.

Informasi pada tabel 8 menyajikan informasi mengenai bidang – bidang yang menyerap tenaga kerja di Jawa Timur. Dilihat dari tabel tersebut bidang pertanian telah menyerap begitu besar tenaga kerja yaitu sebesar 305.859. Pada bidang ini, setiap penduduk rata – rata mengerti dan memahami cara bertani sehingga banyak dari penduduk untuk bekerja di bidang pertanian. Sedangkan bidang listrik, gas, dan air masih sedikit menyerap tenaga kerja yaitu 2.421 tenaga kerja. Hal ini dikarenakan tenaga kerjanya masih minim dalam mengetahui seluk beluk bidang tersebut sehingga tenaga kerja yang terserap masih minim.

Suatu instansi atau perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan salah satu usaha untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat, maka terbentuklah Pemberdayaan Balai Latihan Kerja. Hal ini merupakan salah satu solusi agar terbentuk tenaga kerja yang berkualitas, khususnya untuk masyarakat dengan pendidikan setingkat SMP atau SMA yang biasanya memiliki keahlian yang kurang mencukupi dan tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Pemberdayaan Balai Latihan Kerja guna mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kegiatan pelatihan merupakan suatu program pendidikan nonformal. Seperti yang tertera pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Pasal 26 ayat 3 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi :

“Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.”

Pelatihan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Pasal 9 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai definisi pelatihan kerja yaitu :

“Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Balai Latihan Kerja merupakan salah satu instrument pengembangan sumber daya manusia yang nantinya dapat menyalurkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta etos kerja yang produktif sehingga mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan memenuhi permintaan pasar tenaga kerja dengan berbagai program yang ada di Balai Latihan Kerja (Husna, 2015:14). Oleh karena itu, seiring dengan perkembangan zaman dan semakin meningkatnya jumlah penduduk maka kualitas dan daya tampung Balai Latihan Kerja perlu lebih ditingkatkan agar sumber daya manusia yang memiliki keahlian rendah dapat menggunakan fasilitas yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja dengan baik.

Institusi yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menangani masalah ketenagakerjaan telah mengeluarkan kebijakan terkait dengan peningkatan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia yaitu Departemen Tenaga Kerja. Departemen Tenaga Kerja membentuk Balai Latihan Kerja guna

memberikan bekal bagi tenaga kerja yang ingin bekerja di dalam negeri, di luar negeri ataupun membuka usaha sendiri. Salah satunya yaitu Balai Latihan Kerja yang ada di Kabupaten Probolinggo. Keberadaan Balai Latihan Kerja di Kabupaten Probolinggo disini dimaksudkan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan yang masih menjadi persoalan penting bagi kota maupun kabupaten yang ada di Jawa Timur. Melalui Balai Latihan Kerja di Kabupaten Probolinggo diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki keahlian yang cukup untuk memasuki dunia kerja serta tenaga kerja dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan sebagai bekal agar kedepannya dapat bermanfaat.

Berdirinya Balai Latihan Kerja di Kabupaten Probolinggo memiliki fungsi penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja produktif dengan berbagai kurikulum. Fungsi Balai Latihan Kerja dimana para calon tenaga kerja diberikan pengarahan, motivasi, dan pelatihan untuk mengasah keterampilan dan keahlian yang dimilikinya. Pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo fungsi – fungsi yang ada belum berjalan sebagaimana mestinya sehingga menghambat berjalannya program – program pelatihan yang telah dirancang. Program pelatihan yang dilaksanakan membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan namun Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo sarana dan prasarana yang ada masih terbatas. Terbatasnya sarana dan prasarana tersebut seperti media pelatihan, tenaga pengajar yang masih minim, kurikulum pelatihan yang masih belum standardisasi, serta proses

pembelajaran yang belum maksimal, yang sesuai dengan perkembangan dalam era modernisasi saat ini sehingga peserta lulusan pelatihan belum memiliki bekal kemampuan yang cukup dan belum bisa berdaya saing sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dalam menjalankan fungsi – fungsinya belum secara optimal sehingga pelaksanaan program pelatihan belum berjalan secara efektif sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan ada beberapa hambatan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan program pelatihan misalnya dalam hal sarana dan prasarana, instruktur atau tenaga pengajar, ataupun wilayah jangkauan dari Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo. Selain kendala internal, kendala eksternal juga mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan yaitu masyarakat itu sendiri karena masyarakat masih enggan untuk mengembangkan keterampilan dan keahliannya untuk bersaing di dunia kerja. Perlu adanya optimalisasi dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja. Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dipilih dalam penelitian ini dikarenakan terdapat beberapa fungsi yang belum berjalan secara optimal. Fenomena – fenomena tersebut menarik peneliti untuk melakukan sebuah penelitian pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo, mengenai “OPTIMALISASI FUNGSI BALAI LATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN DAN KEAHLIAN MASYARAKAT UNTUK MEMASUKI DUNIA KERJA.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana mengoptimalkan fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana mengoptimalkan fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang terdapat didalam kontribusi penelitan ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis :

a. Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan disiplin ilmu, yaitu ilmu administrasi publik dalam lingkup kebijakan publik.

b. Mahasiswa

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan penulis sehingga berfikir secara kritis, sistematis, dan analisis.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan permasalahan yang ada di instansi, khususnya di pemerintahan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi pembanding bagi penelitian-penelitian yang telah lalu dan sebagai referensi serta bahan masukan bagi peneliti yang akan dilakukan dimasa yang akan datang dalam judul dan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis :

a. Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dalam mengoptimalkan fungsi Balai Latihan Kerja agar dapat meningkatkan

keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja supaya kedepannya fungsi Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo bisa berjalan lebih baik dan dengan hasil yang maksimal.

b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat tentang peran BLK Kabupaten Probolinggo dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat dalam memasuki dunia kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian yang dituangkan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab yang merupakan rangkaian antara satu bab dengan bab lainnya. Sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian serta sebagai penutup bab ini mengurai ringkas mengenai sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori dan pendapat dengan pokok permasalahan sehingga dapat mendukung dalam menganalisa dan menginterpretasikan data mengenai upaya yang dilakukan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, teknik analisis dan teknik penarikan kesimpulan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian atau data yang telah diperoleh dari situs dalam penelitian yang telah dilakukan, kemudian dilakukan analisa dan interpretasi data dengan menggunakan teori yang telah ada pada bab sebelumnya. Sehingga hasil penelitian akan dapat menjawab rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menyajikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini merupakan garis besar dari hasil pembahasan dan merupakan jawaban dari fokus penelitian, sedangkan saran merupakan sumbangan pemikiran penulis yang diberikan sebagai masukan bagi pihak – pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang seluruh sumber kutipan yang digunakan didalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Optimalisasi Fungsi

1. Pengertian Optimalisasi

Organisasi publik maupun organisasi privat memiliki langkah – langkah atau cara yang disusun secara sistematis dalam menjalankan segala kegiatan atau aktifitas dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Optimalisasi atau optimasi merupakan suatu hal yang berguna di hampir segala bidang dalam rangka melakukan usaha secara efektif dan efisien agar mencapai target hasil yang ingin dicapai (Wirawan, 2008:13). Sedangkan menurut Winardi (1999:363), optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan jika dilihat berdasarkan sudut pandang usaha optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang di harapkan. Menurut Wirawan (2008:14) menyatakan bahwa optimalisasi bertujuan untuk melakukan usaha secara efektif dan efisien dalam mencapai target hasil yang diinginkan. Optimalisasi dilakukan dengan memaksimalkan atau meminimalkan suatu fungsi objektif dengan tidak melanggar batasan yang ada sehingga suatu sistem dapat meningkatkan keefektifitasannya. Berdasarkan definisi optimalisasi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi merupakan suatu usaha

yang dilakukan secara maksimal serta efektif dan efisien agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud.

2. Pengertian Fungsi

Kata fungsi berasal dari bahasa Inggris yaitu (*Function*) dan bahasa Belanda yaitu (*Fungctie*) yang kemudian disadur kedalam bahasa Indonesia menjadi Fungsi. Menurut Djokosutomo (1982:14-16) pengertian fungsi dibagi menjadi 2 bagian yakni arti dalam lapangan *Natuurwissenschaft* dan arti dalam lapangan *Geisterwissenschaft*.

a. Dalam lapangan *Natuurwissenschaft*

1. Arti pertama dalam lapangan *Natuurwissenschaft* ialah arti yang sering dipakai ilmu pasti. Disini fungsi “tergantung pada”.
2. Arti kedua dalam lapangan *Natuurwissenschaft* atau arti pertama dalam lapangan *Geisterwissenschaft* ialah tugas.
3. Arti ketiga dalam lapangan atau *Natuurwissenschaft* atau arti kedua dalam lapangan *Geisterwissenschaft* ialah hubungan timbal balik antara bagian dengan keseluruhan atau antara bagian dengan bagian.
4. Arti keempat dari *Natuurwissenschaft* atau arti ketiga dalam *Geisterwissenschaft* ialah *werking*.

b. Dalam lapangan *Geisterwissenschaft*

1. Tugas
2. Hubungan timbal – balik antara bagian dengan keseluruhan atau antara bagian dengan bagian.
3. *Werking*

Berdasarkan uraian mengenai fungsi diatas, bahwa fungsi itu sendiri memiliki definisi yaitu suatu tujuan atau suatu kegiatan pokok dalam suatu organisasi yang telah berjalan sesuai dengan yang dilakukan secara teratur atau rutin untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

3. Fungsi Organisasi

Peran aktif manajemen dalam suatu organisasi mempunyai saling keterkaitan. Jika suatu organisasi tanpa manajemen yang baik akan mengakibatkan proses rutinitas organisasi tidak dapat bertahan lama. Definisi organisasi menurut Armosudiro (2006:12) yaitu:

“Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.”

Organisasi dibentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2009:18), organisasi adalah pengaturan yang tersusun terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2008:5) mendefinisikan organisasi sebagai sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan – tujuan yang ingin dicapai.

Berdirinya organisasi tidak serta merta tanpa tujuan yang jelas namun sebuah organisasi terbentuk dengan tujuan (Armosudiro, 2006:20):

1. Untuk mengatasi terbatasnya kemandirian, kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai sebuah tujuan
2. Tempat untuk mencapai tujuan dengan efisien
3. Mengatasi keterbatasan kemampuan, kemandirian dan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan
4. Untuk mendapatkan suatu penghargaan

Selain tujuan yang harus dicapai dalam sebuah organisasi, terdapat fungsi daripada organisasi tersebut didirikan diantaranya (Armosudiro, 2006:15):

1. Untuk memberikan suatu arahan dan pemusatan kegiatan organisasi, mengenai apa yang harus dilakukan dan tidak,
2. Untuk meningkatkan kemampuan setiap anggota organisasi dalam mendapatkan sebuah sumber daya dan dukungan dari lingkungan masyarakat.

Fungsi manajemen yang baik dalam suatu organisasi akan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga kegiatan organisasi dapat terkontrol dan terkendali. Menurut Manulang (2002:27) fungsi manajemen adalah serangkaian tahapan kegiatan atau pekerjaan sampai akhir tercapainya tujuan kegiatan atau pekerjaan. Dalam fungsi manajemen menurut George R.Terry terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) (Hasibuan, 2009:38) :

1. Perencanaan (*Planning*)

Manajemen organisasi berfungsi untuk merencanakan bisnis yang efektif dalam menentukan langkah yang tepat sebuah organisasi agar terhindar dari ketidaksesuaian dalam proses mencapai tujuan. Hal yang terkait dengan perencanaan meliputi rencana kerja atau kegiatan serta anggaran yang dibutuhkan. Perencanaan memiliki definisi yaitu kegiatan memilih dan menghubungkan fakta – fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi – asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas – aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil – hasil yang diinginkan (Baihaqi, 2014:20).

Cara menilai kegiatan perencanaan yang bermacam – macam menurut G.R Terry (Baihaqi, 2014:20) yaitu dengan meninjau dari dimensi waktu yaitu: a) perencanaan jangka panjang: memuat rencana – rencana umum, global serta belum terperinci yang mempunyai jangka waktu lima sampai sepuluh tahun bahkan lebih tergantung besar tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. b) Perencanaan jangka menengah: tercantum tujuan dan target secara jelas sehingga memberikan dasar – dasar yang pasti bagi kegiatan yang direncanakan. c) Perencanaan jangka pendek: atau biasa disebut rencana tahunan yang merupakan siklus yang berulang setiap tahunnya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian mengacu pada kebijakan penggunaan sumber daya agar dalam prakteknya bisa tersusun dengan baik sehingga tidak terjadi

kerancuan terutama dalam koordinasi. Definisi pengorganisasian menurut Malayu dalam Sondang (2012:36) yaitu :

“Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

Pengorganisasian dalam organisasi diperlukan untuk memudahkan setiap anggota melakukan setiap kegiatan organisasi. Definisi pengorganisasian lain menurut G.R. Terry (Hasibuan, 2009:119) pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan – hubungan kelakuan yang efektif antara orang – orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas – tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Fungsi ini diterapkan setelah adanya rencana, organisasi, dan karyawan. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Prinsip – prinsip pengarahan ditujukan pada keterpaduan antara tujuan perorangan dan tujuan organisasinya, keterpaduan antara tujuan kelompok dan tujuan organisasinya, kerjasama antar pimpinan, partisipasi dalam pembuatan keputusan, terjalannya komunikasi yang efektif dan pengawasan yang efektif dan efisien. Pengarahan (*actuating*) menurut Ibnu Syamsi dalam Umanansyah (2015:36) merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerjasama diantara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai, jika terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan maka segera diadakan usaha perbaikan sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana. Dalam sebuah kegiatan apapun sering kali terjadi kekeliruan, melemahnya usaha, ketidakefektifan petunjuk – petunjuk sehingga dapat terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan maka fungsi pengendalian mutlak diperlukan.

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus bisa menyadari apa yang sedang terjadi atau akan terjadi pada organisasinya. Sebuah pengendalian akan sangat diperlukan dalam mengatasi ketidaksesuaian yang terjadi pada organisasi. Menurut Harold Koontz dalam Hasibuan (2009:241) pengendalian artinya pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana – rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara.

Fungsi manajemen yang bagus akan menghasilkan kinerja organisasi optimal sehingga akan meningkatkan mutu dan kualitas dari organisasi tersebut. Balai Latihan Kerja yang merupakan sebuah lembaga organisasi berfungsi sebagai wadah bagi calon pencari kerja untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dalam dunia kerja. Organisasi ini juga memiliki fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerjanya yang ditujukan untuk program pelatihan yang dicanangkan oleh BLK.

Organisasi yang memiliki kinerja baik, otomatis organisasi tersebut telah mengoptimalkan seluruh fungsi yang ada di organisasinya. Optimalisasi menurut Winardi (1999:363), adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan jika dilihat berdasarkan sudut pandang usaha, optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Pengoptimalan dalam sebuah organisasi difungsikan untuk meningkatkan kinerja organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam organisasi diperlukan optimalisasi untuk menjalankan fungsi – fungsi organisasinya agar organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan sebuah lembaga, yang didalamnya memiliki fungsi – fungsi yang telah dibuat dengan tujuan untuk mencapai sebuah tujuan. Fungsi – fungsi yang ada dioptimalisasikan agar BLK dapat meningkatkan kinerjanya dan mengelola fungsinya secara efektif dan efisien. Fungsi BLK salah satunya yaitu mempercepat penyerapan tenaga kerja melalui program pelatihan yang disediakan. Fungsi ini nantinya akan mengurangi angka pengangguran sehingga BLK harus meningkatkan pengotimalisasiannya pada fungsi–fungsinya. Selain itu optimalisasi fungsi pada BLK kedepannya akan membantu peserta pelatihan dalam memenuhi setiap program yang telah disusun oleh BLK sehingga peserta pelatihan akan mendapatkan manfaat yang optimal agar bisa bersaing.

B. Strategi Optimalisasi

1. Pengertian Strategi

Strategi merupakan kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Suatu strategi dapat memberikan kesatuan arah bagi semua anggota organisasi. Bila terdapat konsep strategi yang tidak jelas, maka keputusan yang diambil akan bersifat subjektif atau berdasarkan intuisi dan mengabaikan keputusan yang lainnya. Pengembangan konsep strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang memiliki pendapat atau definisi berbeda mengenai strategi. Definisi strategi sendiri menurut David (2011:18-19) adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Tjiptono (2006:3) istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategia* yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Sedangkan menurut Pearce II dan Robinson (2008:2), strategi adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian dari strategi adalah sebuah tindakan, proses perencanaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melakukan hal – hal yang bersifat terus menerus sesuai keputusan dan berdasar sudut pandang kebutuhan pelanggan. Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert dalam Tjiptono (2008:3) konsep strategi dapat didefinisikan berdasarkan dua perspektif yang berbeda yaitu :

- a. Dari perspektif apa suatu organisasi ingin dilakukan (*intens to do*),

- b. Dari perspektif apa yang organisasi akhirnya dilakukan (*eventually does*).

Perencanaan strategi selalu dimulai dari “apa yang dapat terjadi”, bukan dimulai dari “apa yang terjadi”. Perusahaan akan melakukan tindakan yang dapat menjadikan keuntungan baik untuk perusahaan maupun pihak lain yang berada di bawah naungan perusahaan. Sama halnya dengan definisi menurut Amirullah (2003:4) strategi merupakan suatu rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang dimana rencana dalam menggapai tujuan tersebut sesuai dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

Strategi optimalisasi dalam sebuah organisasi dimaksudkan bahwa untuk mendukung optimalisasi yang dilakukan oleh organisasi dibutuhkan strategi – strategi yang matang agar usaha dalam pengoptimalisasian dapat berjalan maksimal, efektif dan efisien. Strategi yang digunakan dirancang secara tepat dengan berorientasi di masa depan agar perubahan – perubahan yang terjadi di masa depan dapat teratasi dengan strategi tersebut.

2. Level Strategi

Perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis sebaiknya mempunyai strategi – strategi yang akan diterapkan agar perusahaan tersebut bisa bertahan dan mampu bersaing dengan para pesaingnya. Menurut Tjiptono (2008:4) dalam perusahaan terdapat tiga level strategi yaitu :

- a. Strategi Level Korporasi : dirumuskan oleh manajemen puncak yang mengatur kegiatan dan operasi organisasi yang memiliki lini atau bisnis lebih dari satu.

- b. Strategi Level Unit Bisnis : lebih diarahkan pada pengelolaan kegiatan dan operasi suatu bisnis tertentu.
- c. Strategi Level Fungsional : merupakan strategi dalam kerangka fungsi – fungsi manajemen yang dapat mendukung strategi level unit bisnis.

3. Syarat-syarat Strategi

Penyusunan strategi tidak serta merta dibuat dan dilaksanakan, namun harus memperhatikan beberapa syarat-syarat strategi yang ada. Menurut Suryono (2008:80) strategi pada prinsipnya berkaitan dengan persoalan seperti kebijakan pelaksanaan, penentuan tujuan yang hendak dicapai, dan penentuan cara-cara atau metode penggunaan sarana dan prasarana. Strategi yang selalu berkaitan dengan tiga hal yaitu tujuan, sarana, dan cara. Sedangkan menurut Siagian (2002:102) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan menyusun strategi sebagai berikut :

- a. Strategi harus berada pada satu pihak yang memberikan manfaat dari peluang yang akan timbul di pihak lain dimana akan memperkecil dampak berbagai faktor yang bersifat negatif bahkan berupa ancaman bagi organisasi dan kelangsungannya.
- b. Strategi harus memperhitungkan serta realistis kemampuan suatu organisasi dalam berbagai daya, sarana prasarana, dan dana guna mengoperasikan strategi.
- c. Strategi yang dioperasionalkan secara teliti. Tolak ukur tepat tidaknya suatu strategi mencakup perumusan strategi dan operasional atau pelaksanaannya.

Persyaratan strategi yang telah dijabarkan diatas, penulis dapat memberikan ringkasan bahwa untuk mencapai sasaran strategi secara tepat dibutuhkan syarat-syarat penerapan. Pada penerapan Renstra tentang Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja di Kabupaten Probolinggo mengenai peningkatan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja, UPTD Balai Latihan Kerja berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo harus mampu menerapkan dengan baik serta memperhatikan faktor pendukung dan faktor penghambat. Dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan secara efektif perlu memperhatikan proses pelaksanaan strateginya.

4. Manfaat Strategi

Strategi pada umumnya merupakan perhitungan mengenai rangkaian kebijaksanaan secara ilmiah. Strategi ditetapkan oleh organisasi sebagai kelanjutan dari perencanaan kegiatan yang akan dilakukan. Penentuan strategi ini tidak akan lepas dari rantai kegiatan yang akan dituju pada masa yang akan datang. Secara tersirat Siagian (2007:206-209) menyatakan manfaat dari penetapan strategi pada organisasi sebagai berikut :

- a. Memperjelas makna dan hakikat suatu perencanaan melalui identifikasi rincian yang lebih spesifik tentang bagaimana organisasi harus mengelola bidang-bidang yang ada dimasa mendatang.
- b. Merupakan langkah-langkah atau cara yang efektif untuk implementasi kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai penuntun atau rambu-rambu dan arahan pelaksanaan kegiatan berbagai bidang.

- d. Sebagai rangkaian dari proses pengambilan keputusan dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan.
- e. Mempermudah koordinasi bagi semua pihak agar mempunyai partisipasi dan persepsi yang sama sehingga akan mengurangi atau bahkan menghilangkan kemungkinan timbulnya konflik antar pihak yang terkait. Dengan demikian strategi dapat berjalan sesuai yang ditetapkan.

Organisasi sebelum membuat strategi untuk meningkatkan kinerjanya, diperlukan indikator – indikator dari sudut pandang yang berbeda. Hal tersebut akan membantu pihak organisasi dalam merencanakan strategi – strategi yang tepat agar tidak terjadi penyimpangan yang mungkin terjadi pada organisasi tersebut. Strategi yang direncanakan harus berada pada satu pihak yang memberikan manfaat dari peluang yang akan timbul di pihak lain dimana akan memperkecil dampak berbagai faktor yang bersifat negatif bahkan berupa ancaman bagi organisasinya. Rencana strategi yang telah dibuat dioptimalisasikan semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya dampak negatif yang mungkin akan timbul di dalam maupun di luar organisasi.

Strategi – strategi yang direncanakan oleh Disnakertrans provinsi Jawa Timur melalui Renstra 2014 – 2019 berfungsi untuk membantu dalam hal penyimpangan – penyimpangan yang mungkin terjadi misalnya belum intensifnya fungsi kios 3in1 atau dengan istilah lain yaitu asrama yang telah disediakan BLK. Dalam hal ini Disnakertrans merencanakan strategi tentang bagaimana caranya agar fungsi kios 3in1 yang telah disediakan BLK agar lebih intensif lagi dalam pelaksanaannya melalui indikator - indikator penunjang pelaksanaan program

tersebut. Strategi optimalisasi pada Balai Latihan Kerja akan mempermudah peningkatan kinerja maupun manajemen organisasi dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing global.

C. Konsep Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal akan setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah yang mengacu pada standar nasional pendidikan. Pendidikan nonformal ini ditujukan bagi masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti ataupun pelengkap pendidikan formal (Wicaksana, 2015:5). Menurut Soelaman Joesoef, pendidikan nonformal adalah setiap kesempatan dimana ada komunikasi terarah di luar sekolah dan seseorang memperoleh informasi, pengetahuan, latihan maupun bimbingan sesuai dengan tingkat usia dan kebutuhan hidup, dengan tujuan mengembangkan keterampilan, sikap, dan nilai – nilai yang memungkinkan untuk menjadi peserta yang efisien dan efektif.

Pendidikan nonformal lebih terpusat pada usaha – usaha untuk membantu terciptanya proses pembelajaran di masyarakat. Orientasi dari pendidikan nonformal yaitu lebih menekankan pada tujuannya pada masyarakat agar mereka memiliki kemampuan dalam menghadapi masalah dilingkungannya, kemudian mencoba untuk mencari solusi yang tepat sehingga masyarakat dapat

memperbaiki harkat dan martabat hidupnya (Soegimin, 2005). Fungsi dari pendidikan nonformal yaitu mengajarkan individu atau kelompok untuk mampu mengembangkan diri menghadapi perubahan ataupun perkembangan zaman yang cepat.

Fungsi dari pendidikan nonformal menurut Pendidikan nonformal dalam Undang – Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 pasal 26 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan, memiliki fungsi sebagai 1) pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. 2) Mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Peran dari pendidikan nonformal yaitu yang pertama sebagai pelengkap pendidikan sekolah. Peran ini nantinya akan memberikan pengalaman belajar yang tidak diperoleh di pendidikan sekolah. Hal ini perlu oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat dan mendekatkan fungsi pendidikan sekolah dengan prakteknya di masyarakat. Yang kedua sebagai pengganti pendidikan sekolah. Dalam hal ini menyediakan kesempatan belajar bagi masyarakat yang tidak memiliki kesempatan untuk memasuki satuan pendidikan sekolah. Kegiatan ini bertujuan memberikan kemampuan bagi masyarakat tentang pengetahuan praktis dan sederhana yang berhubungan dengan kehidupan sehari – hari sehingga masyarakat masih produktif dalam menjalani kehidupannya.

D. Keterampilan

Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada dalam diri manusia dan perlu untuk dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki (Iverson, 2001:133). Terdapat berbagai macam keterampilan yang dimiliki setiap manusia, semua itu dapat dipelajari bukan hanya untuk pengetahuan keterampilan saja namun juga dapat sebagai pembuka inspirasi bagi orang yang mau memikirkannya.

Keterampilan memiliki berbagai macam definisi menurut para ahli, diantaranya menurut Dunette (1976:33) keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat. Menurut Nadler (1986:73) keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari keterampilan. Sedangkan menurut Gordon (1994:55) keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Adapun unsur – unsur yang dapat memperkuat keterampilan untuk dikuasai seseorang itu dikarenakan (Maraya, 2011:40) :

1. Handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan dinamika kerja.
2. Cakap dalam menyelesaikan aktivitas kerja berdasarkan prosedur yang diembankan.
3. Ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian berdasarkan kriteria kemajuan tugas kerja.

Ketiga uraian diatas sangat diperlukan oleh individu sumber daya manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan diperlukan dalam menunjukkan keberhasilan seseorang untuk dikatakan berkualitas dan terampil.

Era modernisasi saat ini, keterampilan merupakan suatu keharusan bagi tenaga kerja terdidik. Tenaga kerja yang mempunyai keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya pegawai multifungsional. Pegawai multifungsional adalah orang – orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan oleh sistem kerja modern. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang lebih menantang karena didalamnya ada berbagai jenis keterampilan sehingga dapat menghilangkan kemonotonan yang timbul dari aktivitas yang berulang oleh pegawai (Maraya, 2011:39).

Keterampilan akan lebih baik jika selalu dilatih untuk menaikkan kemampuannya sehingga akan menguasai salah satu bidang keterampilan yang ada. Keterampilan dikategorikan dalam empat jenis, menurut Robbins (2000:494-495) antara lain:

- a. *Basic literacy skill* (keahlian dasar) merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang. Seperti membaca, menulis dan mendengar
- b. *Technical skill* (keahlian teknik) merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki. Seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer

- c. *Interpersonal skill* (keahlian interpersonal) merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupundengan rekan kerja. Seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim
- d. *Problem solving* (pemecahan masalah) merupakan proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

E. Keahlian

Seorang manusia hanya menunjukkan sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya. Perlu adanya motivasi untuk menggerakkan agar potensi – potensi yang masih terpendam dalam diri manusia tersebut agar dapat terlihat dan dirasakan sehingga di masa yang akan datang manusia/tenaga kerja dapat meningkatkan prestasi kerja. Dalam mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan maka seorang tenaga kerja perlu untuk bersungguh – sungguh dengan keahlian yang dimiliki ditunjang dengan sarana dan prasarana yang ada.Keahlian berhubungan erat dengan keahlian fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994:104). Ada tiga jenis keahlian dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal (Robbins, 2008:8-9) :

1. Keahlian Teknis (*Technical Skill*)

Keahlian ini meliputi kemampuan untuk menerapkan pengetahuan atau keahlian khusus. Melalui pendidikan formal yang ekstensif, tenaga kerja telah mempelajari pengetahuan dan praktik – praktik khusus sesuai dengan bidangnya. Karena tidak semua keahlian teknis dipelajari pada program – program pelatihan formal pada umumnya.

2. Keahlian Personal (*Human Skill*)

Keahlian personal merupakan keahlian untuk bekerja sama, memahami, dan memotivasi individu lain, baik secara individual maupun kelompok, dan mendefinisikan keahlian kelompok. Banyak individu cakap secara teknis, tetapi tidak cakap secara antarpersonal. Seorang manajer menyelesaikan segala urusan melalui individu lain, sehingga mereka harus memiliki keahlian personal yang baik untuk berkomunikasi, memotivasi, dan mendelegasikan.

3. Keahlian Konseptual (*Conceptual Skill*)

Seorang manajer harus mempunyai keahlian konseptual, yaitu keahlian mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang rumit. Dalam pembuatan keputusan, misalnya, mengharuskan manajer untuk mengidentifikasi masalah, mengembangkan solusi alternatif untuk memperbaiki masalah tersebut dan memilih solusi yang terbaik. Manajer bisa jadi cakap secara teknis dan secara antarpersonal, namun masih gagal karena ketidakmampuan untuk memproses informasi secara rasional.

F. Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Pada dasarnya setiap manusia hidup harus bekerja dan mempunyai pekerjaan agar manusia tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain dan atau keduanya. Oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Definisi lain mengenai tenaga kerja menurut Irawan dan M Suparmoko adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai dengan 64 tahun. Penduduk usia kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Angkatan kerja terdiri dari golongan bekerja serta golongan menganggur dan mencari kerja. Sedangkan bukan angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun ke atas dan masih bersekolah, mengurus rumah tangga atau lainnya serta tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan dalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, atau mencari pekerjaan (Irawan dan M Suparmoko dalam Legowo (2009:10)). Bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan

lain – lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan tersebut sewaktu – waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja sehingga kelompok ini dinamakan angkatan kerja potensial.

Tenaga kerja pada dasarnya merupakan pekerja potensial yaitu seseorang yang memiliki potensi untuk bekerja agar memperoleh penghasilan. Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap laki – laki atau perempuan yang memiliki potensi untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja (Legowo, 2009:11). Tenaga kerja di Indonesia mengalami permasalahan dalam hal keproduktifitasnya yang dirasa terlalu rendah akibat dari banyaknya jumlah pencari kerja yang tidak seimbang dengan penyedia lapangan pekerjaan. Dengan adanya ketidakseimbangan ini, maka perlu upaya dalam meningkatkan mutu tenaga kerja, dan peningkatan sumber daya manusia yang baik sehingga akan menghasilkan tenaga kerja terampil dan mempunyai produktifitas tinggi (Ohoitumur, 2010:19). Hal tersebut akan berdampak pada kemudahan tenaga kerja dalam mencari kerja atau bahkan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

Buruh merupakan orang yang bekerja pada perusahaan atau perseorangan dengan jenis pekerjaan apapun yang dilakukannya. Dalam Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1a). Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan

pemerintah untuk menggantinya karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa. Istilah buruh cenderung menunjukkan pada golongan yang rendah dan berada dibawah pihak lain yakni majikan. Sehingga dalam Undang – Undang No. 21 Tahun 2000 menggunakan istilah serikat buruh/pekerja (Yuliyati, 2016:18).

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tetapi juga termasuk seorang yang akan mencari kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja (Soedarjadi, 2008).

Dasar hukum ketenagakerjaan merupakan alat untuk memberikan perlindungan pada para tenaga kerja, yang mencakup hubungan antara pekerja dan pengusaha, upah, serta perselisihan yang akan mengakibatkan kesenjangan sosial. Hukum Ketenagakerjaan itu sendiri adalah suatu peraturan yang tertulis maupun tidak yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar akan terkena sanksi perdata atau pidana

2. Pengertian Pengangguran

Pengangguran pada negara berkembang maupun negara maju merupakan masalah besar karena dapat berdampak pada perekonomian negara. Pengangguran itu sendiri memiliki arti adalah bagian dari angkatan kerja yang saat ini tidak

bekerja dan sedang aktif mencari kerja. Tinggi rendahnya angka pengangguran mencerminkan baik buruknya suatu perekonomian (Saputri, 2011:12). Masalah pengangguran merupakan persoalan yang tidak mudah, Pemerintah harus mengikutsertakan peran pendidikan dalam menurunkan tingkat pengangguran. Sebuah Negara yang ingin berubah menjadi negara maju harus meningkatkan sisi pendidikannya untuk menjadikan sumber daya manusianya yang berkompeten dan berkualitas sehingga mendorong negara dalam menghasilkan produk – produk yang akan meningkatkan negara.

Pengangguran merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki bagi seseorang maupun negara namun suatu penyakit yang terus menjalar dikarenakan ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang menyebabkan pengangguran tersebut yaitu sedikitnya lapangan pekerjaan yang menampung pencari kerja, kurangnya keahlian dan keterampilan yang dimiliki para pencari kerja, kurangnya informasi untuk mengakses mengenai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, belum maksimalnya upaya pemerintah dalam memberikan pelatihan, dan budaya malas yang masih mendarah daging di kalangan para pencari kerja yang mudah menyerah dalam mencari peluang kerja (Franita, 2016:89).

Dampak banyaknya pengangguran berimbas pada menurunnya tingkat perekonomian Negara, meningkatnya tindakan kriminal yang dilakukan akibat maraknya kemiskinan, meningkatnya tingkat depresi seseorang akibat keputusasaan dalam mencari kerja, serta banyaknya pengangguran membuat meningkatnya pekerja seks komersial dikalangan muda karena demi menghidupi

ekonominya (Franita, 2016:90). Selain itu dampak lain dari pengangguran adalah berkurangnya pendapatan pajak pemerintah, tingkat kemakmuran masyarakat yang dicapai lebih rendah dari yang mungkin dicapainya, serta pengangguran tidak dapat menggalakkan pertumbuhan ekonomi.

Pengangguran merupakan angkatan kerja yang tidak melakukan kegiatan kerja, atau sedang mencari pekerjaan atau bekerja secara tidak optimal. Pengangguran dapat dibedakan menjadi beberapa jenis menurut jumlah jam kerja dan menurut penyebab terjadinya pengangguran. Sehingga pengangguran menurut jumlah jam kerja dibedakan menjadi tiga, antara lain (Nathalya, 2012:7) :

a. Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

b. Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bisa juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

c. Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misalnya seorang buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, untuk sementara menganggur sambil menunggu proyek berikutnya.

Sedangkan pengangguran menurut penyebab terjadinya dibedakan menjadi lima jenis, antara lain (Nathalya, 2012:8) :

a. Pengangguran Friksional

Pengangguran Friksional adalah pengangguran temporer yang terjadi karena pergantian pekerjaan atau pergeseran tenaga kerja. Pengangguran jenis ini disebabkan karena seseorang tidak langsung menemukan pekerjaan baru setelah berhenti dari pekerjaan lamanya atau karena adanya hambatan dari keterbatasannya sendiri.

b. Pengangguran Struktural

Pengangguran Struktural diakibatkan oleh perubahan struktur ekonomi, misalnya struktur agraris menjadi industri, sehingga banyak tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat dari perusahaan.

c. Pengangguran Siklus

Pengangguran Siklus terjadi disebabkan oleh siklus konjungtur suatu negara yang mengalami resesi atau depresi perekonomian yang

menyebabkan penghentian tenaga kerja akibat menurunnya permintaan barang dan jasa. Jika permintaan barang dan jasa menurun maka pengusaha akan menurunkan jumlah produksinya sehingga menyebabkan banyaknya pengurangan tenaga kerja.

d. Pengangguran Teknologi

Pengangguran Teknologi disebabkan oleh kemajuan teknologi yakni pergantian manusia dengan tenaga mesin. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat saat ini membuat perusahaan berpeluang untuk menggantinya ke teknologi modern dan canggih secara besar – besaran.

e. Pengangguran Musiman

Pengangguran Musiman terjadi secara berkala yang disebabkan karena pengaruh musim. Biasanya pengaruh musiman ini terjadi pada sektor pertanian selain itu pada sektor bangunan atau properti. Ketika permintaan proyek – proyek pembangunan gedung dan rumah meningkat, maka para tukang bangunan bisa bekerja. Tapi jika proyek selesai maka mereka tidak dibutuhkan lagi.

3. Komponen Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan diklasifikasikan menjadi beberapa komponen-komponen berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Berikut ini adalah klasifikasi ketenagakerjaan berdasarkan kualitasnya menurut Dwiyanto (2006:45) yang terdiri dari :

a. Tenaga Kerja Terdidik atau Tenaga Ahli

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mempunyai suatu keahlian pada bidang tertentu dengan cara pendidikan formal ataupun pendidikan nonformal. Contohnya sarjana ekonomi, insinyur, pengacara, dokter, dan lain sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu dan keahlian tersebut diperoleh dari pengalaman dan latihan. Keahlian ini tidak memerlukan pendidikan karena dilakukan secara terus menerus dan berulang – ulang hingga menguasainya. Contohnya supir, pelayan toko, montir, pelukis, dan lain – lain.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan tenaga kerja yang bekerja hanya dengan mengandalkan tenaganya saja, tanpa memerlukan pendidikan dan latihan dahulu. Tenaga kerja ini umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja sehingga pekerjaan yang dikerjakapun umumnya tidak memerlukan keahlian khusus. Contohnya kuli, buruh pabrik, dan lain-lain.

G. Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan berkaitan dengan peningkatan keterampilan seseorang, baik yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu maupun yang baru akan melangkah ke dunia kerja, sehingga lebih menekankan pada keterampilan. Pelatihan sendiri memiliki arti merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan menekankan pada pengembangan *skill*, *knowledge*, dan *ability* (Maraya, 2011:23). Menurut Bernardin & Russell (dalam Maraya, 2011:23) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau satu pekerjaannya. Pelatihan mempunyai unsur – unsur sebagai berikut (Gomes, 2002:206-208) :

a. Peserta

Penetapan peserta berkaitan dengan berhasil tidaknya suatu pelatihan. Oleh karena itu perlu adanya seleksi peserta untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan seperti jenjang pendidikan, jabatan, pengalaman kerja, motivasi dan minat.

b. Pelatih

Pelatih sebagai penyampai materi merupakan orang – orang terpilih dengan kriteria tertentu dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pelatihan yang disampaikan.

c. Lamanya Pelatihan

Lamanya pelatihan tergantung dari jumlah dan mutu kemampuan yang akan dipelajari dalam pelatihan tersebut. Kemudian dilihat dari kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti pelatihan serta media pengajaran yang menjadi alat bantu peserta dan pelatih.

d. Media (Bahan Pelatihan)

Materi pelatihan disusun berdasar tujuan pelatihan, peserta, harapan lembaga pelatihan, serta lamanya pelatihan. Media ini adalah salah satu komponen yang berfungsi sebagai unsure penunjang proses pelatihan sehingga akan menggugah semangat belajar dari para peserta.

e. Metode Pelatihan

Usaha untuk mengubah perilaku peserta, pelatih tidak lepas dari metode dan alat bantu pelatihan dengan menggunakan metode pelatihan yang tepat tergantung dari tujuan dan sasaran.

2. Tujuan – Tujuan Pelatihan

Kegiatan pelatihan didalamnya mengandung tujuan untuk mensukseskan kegiatannya. Menurut Hasibuan (2003:72) pelatihan bertujuan untuk :

- a. Merealisasikan target kerja perusahaan.
- b. Agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Pelaksanaan program peningkatan mutu sumber daya manusia dengan cara pelatihan ditujukan juga untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan

dan kemampuan dalam menjalankan tugas sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

3. Tahap – Tahap Pelatihan

Tahapan – tahapan yang dilakukan agar setiap proses pelatihan dapat berjalan dengan baik, diantaranya (Gomes, 2000:199) :

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan yang bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan yang mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program – program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

4. Jenis – Jenis Pelatihan

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Ada beberapa jenis pelatihan menurut sifatnya (Sastrohardwiry, 2002:200) :

- a. Pelatihan Keahlian

Pelatihan Keahlian yaitu pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

b. Pelatihan Kejuruan

Pelatihan Kejuruan adalah pelatihan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

Sedangkan jenis pelatihan dalam organisasi menurut Simamora (1997:349) antara lain :

a. Pelatihan Keahlian (*Skill Training*)

Pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi-organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Pelatihan Ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian – keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan mereka.

c. Pelatihan Fungsional Silang (*Cross Functional Training*)

Melatih karyawan dalam bermacam-macam fungsi. Pelatihan ini melibatkan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan Tim (*Team Training*)

Pelatihan terhadap sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan bersama.

e. Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*)

Pelatihan yang didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Pelatihan ini membantu orang memiliki kreativitas agar dapat memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru.

5. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu upaya dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada seseorang atau kelompok orang. Menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 ayat 1 menyatakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasar jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teori. Dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa pasal dan ayat yang membahas tentang pelatihan antara lain :

- a. Pasal 9, menyatakan bahwa Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- b. Pasal 10, menyatakan bahwa ; (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (3) Pelatihan

kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

- c. Pasal 13, menyatakan bahwa; (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Berdasarkan kutipan pasal dan ayat diatas, diketahui bahwa pentingnya pelatihan kerja berguna untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja. Pelatihan – pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan memiliki manfaat untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan peserta. Para peserta yang telah dibekali dengan ilmu pengetahuan dan wawasan dari program pelatihan yang disediakan akan mampu bersaing dan dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh penyedia lapangan pekerjaan.

H. Perilaku dan Pengembangan Organisasi

1. Perilaku Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi menurut beberapa pakar mempunyai artian luas namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan persepektif tertentu dari

seseorang yang merumuskan hal tersebut. Terdapat beberapa definisi mengenai organisasi menurut Wexley dkk (2005:43) sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan – kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktik – praktik dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka.
3. Organisasi dapat didefinisikan sebagai struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang – orang dalam suatu sistem administrasi.
4. Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas – aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan – kekuatanyang terdiri dari dua orang atau lebih.
5. Organisasi adalah suatu kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

b. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi terbentuk dari perilaku – perilaku individu yang ada pada organisasi tersebut. Sehingga pengkajian mengenai perilaku organisasi akan menyangkut pembahasan tentang perilaku individu. Pada

tingkat individu, kejadian – kejadian yang ada dalam organisasi dianalisis dalam hubungannya dengan perilaku seseorang dan interaksi kepribadian dalam suatu situasi dimana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai, dan pengalaman masa lalu yang berbeda. Perilaku organisasi sendiri memiliki pengertian yaitu bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antarmanusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis mengenai perilaku, struktur, dan proses dalam organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2012).

Perilaku organisasi memiliki definisi lain menurut Duncan dalam Ayuningtari (2016:25) :

“Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek – aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuannya praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasikan bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan – tujuan organisasi.”

Perilaku organisasi pada organisasi sangat penting dalam menjaga hubungan baik setiap anggotanya. Menurut Kelly dalam Ayuningtari (2016:25) yaitu:

“Perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya: Bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota – anggota sebagai individu, kelompok – kelompok pemilih, organisasi – organisasi lainnya, dan instansi-instansi yang lebih besar.”

Sedangkan menurut Stephen (2007:9), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan

untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Sehingga para ahli menyimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu ilmu yang mempelajari mengenai perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi.

Perilaku organisasi mempelajari tiga pendekatan perilaku yakni perorangan, kelompok dan struktur. Mempelajari perilaku organisasi bukan mempelajari bagaimana para anggota organisasi berperilaku yang berarti berusaha memahami perilaku manusia. Dalam sebuah organisasi terdapat orang – orang yang bekerja sama, maka secara otomatis organisasi tidak dapat dipisahkan dengan perilaku orang – orang yang melakukan aktivitasnya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan (Syamsir Torang, 2012:112).

c. Pendekatan dalam Perilaku Organisasi

Interaksi atau hubungan antar individu dalam sebuah organisasi perlu adanya penelaahan terhadap perilaku organisasi yang harus dilakukan melalui pendekatan – pendekatan sumber daya manusia (*supportif*), pendekatan kontingensi, pendekatan produktivitas dan pendekatan sistem (Winardi, 2003:65). Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar berprestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab, dan kemudian berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbangkan ide – ide kreatif sampai pada batas kemampuan yang dimiliki, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas.

Pendekatan kontingensi mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan. Jika pendekatan produktivitas yaitu sebagai ukuran seberapa efisien suatu organisasi dapat menghasilkan *output* yang diinginkan. Produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang bernilai tentang seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat. Pendekatan sistem diterapkan dalam sistem sosial, dimana di dalamnya terdapat seperangkat hubungan manusia yang rumit yang dapat berinteraksi dalam banyak cara. Hal ini berarti, dalam mengambil keputusan para manajer harus mengkaji hal – hal diluar situasi langsung untuk menentukan dampaknya terhadap sistem yang lebih besar (Winardi, 2003:77).

2. Pengembangan Organisasi

a. Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi berfokus pada aspek manusia dan sosial dari organisasi yang menjadi upaya untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mengadaptasi dan memecahkan suatu masalah. Definisi pengembangan organisasi sendiri adalah suatu usaha yang direncanakan, yaitu dimulai oleh para ahli proses untuk membantu sebuah organisasi mengembangkan ketrampilan diagnostiknya, kemampuan penguasaannya, strategi hubungannya dalam bentuk sistem- sistem sementara atau setengah tetap, dan persamaan budaya (Efendi, 2011:26). Menurut Winardi (2008:115), pengembangan organisasi merupakan sebuah pendekatan komprehensif, terhadap perubahan yang direncanakan, yang didesain untuk

memperbaiki efektifitas organisasi-organisasi secara menyeluruh. Pengembangan organisasi pada intinya menyatakan bahwa berkaitan dengan perubahan yang direncanakan dan bukanlah merupakan teknik tunggal namun sebuah kumpulan teknik yang memiliki persamaan sehubungan dengan falsafah dan perubah dari kumpulan pengetahuan (Efendi, 2011:27).

Pengembangan organisasi mencakup teori dan praktik dari perubahan terencana dan sistemik pada sikap, keyakinan, dan perilaku pegawai melalui program pelatihan jangka panjang (Mackenzie, 2016:1). Pengembangan organisasi menurut Wendell French merupakan suatu upaya panjang yang dilakukan dengan bantuan konsultan yang memiliki keahlian dalam ilmu perilaku organisasi (*organizational behavioral science*) baik dari pihak luar atau dari dalam organisasi, yang sering dikenal sebagai agen perubahan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam memecahkan masalah dan menanggapi pengaruh lingkungan eksternal (Krismasari, 2009:13). Adanya proses terencana dalam pengembangan organisasi dapat mengembangkan kemampuan organisasi dalam kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berubah, sehingga dapat mencapai kinerja secara optimal. Pengembangan organisasi juga sebuah program yang berusaha untuk meningkatkan efektivitas keorganisasian dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan dengan tujuan keorganisasian.

b. Karakteristik Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi mempunyai karakteristik yang menonjol dan dapat membedakan suatu kegiatan pengembangan organisasi dengan bukan pengembangan organisasi. French dan Bell (dalam Efendi, 2011:29) merumuskan yang mengidentifikasi karakteristik pengembangan organisasi sebagai berikut :

1. Lebih memberikan penekanan, walaupun tidak eksklusif pada proses kelompok dan organisasi dibandingkan dengan isi yang substantif.
2. Memberikan penekanan pada kerja tim sebagai suatu kunci untuk mempelajari lebih efektif berbagai macam perilaku organisasi.
3. Memberikan penekanan pada manajemen yang kolaboratif dari budaya kerja tim.
4. Memberikan penekanan pada manajemen yang berbudaya system keseluruhan.
5. Mempergunakan model "*action research*".
6. Mempergunakan ahli-ahli perilaku sebagai agen pembaharuan.
7. Suatu pemikiran dari usaha perubahan tersebut haruslah ditujukan bagi proses-proses yang sedang berlangsung.
8. Memberikan penekanan kepada hubungan – hubungan kemanusiaan dan sosial

c. Tujuan Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi yaitu proses mencari perubahan dalam keyakinan, sikap, nilai – nilai, strategi, struktur, dan praktik – praktik dalam

organisasi sehingga dapat menyesuaikan untuk lebih baik dalam kompetisi, teknologi, dan perubahan yang cepat terhadap lingkungannya. Terdapat beberapa tujuan secara umum dalam pengembangan organisasi (Suprianto, 2003:161) antara lain :

1. Untuk meningkatkan kepercayaan dan dukungan diantara para anggota organisasi.
2. Untuk meningkatkan kesadaran berkonfrontasi dengan masalah-masalah organisasi, baik dalam kelompok ataupun diantara anggota-anggota kelompok.
3. Meningkatkan suatu lingkungan “kewenangan dalam tugas” yang di dasarkan atas pengetahuan dan ketrampilan.
4. Untuk meningkatkan keterbukaan dalam berkomunikasi baik vertical, horizontal, maupun diagonal.
5. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan semangat dari orang-orang yang ada di dalam organisasi.
6. Untuk mendapatkan pemecahan yang sinergistik terhadap masalah-masalah yang mempunyai frekuensi besar.
7. Untuk meningkatkan tingkat pertanggungjawaban pribadi dan kelompok baik di dalam pemecahan masalahnya maupun di dalam pelaksanaannya.

Tujuan pengembangan organisasi juga memberikan informasi yang lengkap dari dalam organisasi untuk membantu organisasi dan anggota organisasi dalam membuat pilihan secara bebas dalam mengambil keputusan.

d. Peranan Pengembangan Organisasi

Konsep peranan sangat penting dalam pengembangan organisasi, karena dari peranan tersebut dapat mengetahui penghubung yang menghubungkan antara individu dan organisasi. Jika dapat memahami peranan, maka semakin kita dapat memahami keselarasan antara kebutuhan individu dengan tujuan dan misi organisasi. Seseorang berperilaku dalam peranan organisasi sangat ditentukan oleh (Efendi, 2011:34) :

1. Karakteristik pribadinya.
2. Pengertiannya tentang apa yang diharapkan orang lain kepadanya.
3. Kemauannya untuk mentaati norma yang telah menetapkan pengharapan.

I. Balai Latihan Kerja

1. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja merupakan suatu badan yang melaksanakan nonformal yaitu berupa pelatihan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga kerja yang siap pakai (Husna, 2015:13). Pelatihan yang diadakan Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang dan memberikan motivasi agar peserta mampu dalam memasuki dunia kerja. Secara umum, Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja (Hastomo, 2016:9).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 dijelaskan bahwa Balai Latihan Kerjayang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Definisi lain mengenai BLK adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori (Husna, 2015:14).

Balai Latihan Kerja dapat menjadi langkah alternatif dalam mengatasi pengangguran dan meningkatkan tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, peserta yang telah lulus di BLK akan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan kerja untuk lebih mengembangkan diri dalam dunia kerja. Karena fungsi dari BLK itu sendiri adalah sebagai wadah kegiatan pelatihan tenaga kerja yang memiliki unit – unit pelatihan didalamnya dan mendukung calon tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompeten agar bisa membuka usaha sendiri, mengurangi pengangguran dan dapat bersaing dengan tenaga kerja lain (Hastomo, 2016:10).

2. Karakteristik Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha sendiri. BLK memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut (Husna, 2015:18) :

- a. Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang – orang untuk merencanakan serta melaksanakan suatu kegiatan yang akan dicapai yang sesuai dengan ide atau gagasan yang diinginkan.
- b. Balai Latihan Kerja memiliki pelaksanaan teknis dibawah dan bertanggungjawab kepada kantor pusat Kementrian Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusan latihan.
- c. Balai Latihan Kerja adalah salah satu pendidikan nonformal yang hingga saat ini tidak memungut biaya dari peserta pelatihan. Peserta mengikuti pelatihan secara gratis dan mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan jenis pelatihan yang diikuti.
- d. Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara terus – menerus sehingga peserta mendapatkan pengetahuan yang berkelanjutan seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
- e. Memberikan pelatihan dengan berbagai kejuruan yang dilakukan di dalam maupun di luar Balai Latihan Kerja.

3. Fungsi Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja memiliki fungsi untuk mendukung suksesnya misi, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka mempersiapkan SDM yang berkualitas dan berkompeten serta memenuhi

permintaan pasar melalui penyelenggaraan pelatihan dari berbagai bidang dan tingkatan. Fasilitas dan program pelatihan kerja yang ada di BLK ditujukan untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja sehingga akan mengurangi angka pengangguran di daerah. Melalui pemanfaatan fasilitas pelatihan tersebut, diharapkan para pencari kerja akan siap diserap pasar kerja dan industri. Tujuan didirikannya Balai Latihan Kerja yaitu (Hastomo, 2016:10) :

- a. Tercapai dan terwujudnya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, kompeten dan bersaing tinggi.
- b. Terbentuknya perubahan sikap dan peningkatan kerja serta etos kerja sehingga menjadi tenaga kerja yang produktif, mandiri dan profesional.
- c. Meningkatnya penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.
- d. Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya, dan daerah Klaten khususnya, untuk meningkatkan kemampuan di bidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

4. Manfaat Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja menjadi sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta pelatihan, pemerintah, maupun lingkungan sekitar. Manfaat tersebut antara lain (Hastomo, 2016:10) :

- a. Bagi pengusaha/pemilik modal :
 1. Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.

2. Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dan pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan atasan terhadap hasil kerja bawahan.
3. Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.

b. Bagi peserta pelatihan

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
2. Memberikan pelatihan-pelatihan yang sangat bermanfaat di lingkungan kerja.
3. Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena keterampilan yang diberikan merupakan keterampilan yang siap pakai.

c. Bagi pemerintah :

1. Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja.
2. Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.
3. Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja yang merugikan negara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian dibutuhkan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah, dimana metode penelitian tersebut memiliki fungsi untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan dan sasaran untuk mengadakan pendekatan terhadap objek yang akan diteliti. Oleh karena itu, dengan memperhatikan tujuan penelitian yang terkait dengan topik yang sedang diteliti, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dimana Sugiyono (2012:29) berpendapat bahwa penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil dari penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan secara faktual suatu fenomena dan peristiwa yang akan diteliti. Pada umumnya penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data, analisis data, interpretasi data, serta diakhiri dengan kesimpulan yang didasarkan pada penganalisisan data tersebut. Fenomena yang diteliti pada penelitian ini yaitu cara – cara untuk mengoptimalisasikan fungsi BLK dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Menurut Sugiyono (2012:1) berpendapat metode penelitian dengan pendekatan kualitatif sering disebut dengan metode naturalistik karena penelitian yang dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Bogdan & Taylor dalam Moleong (2011:3) penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk deskriptif yang berupa kata – kata secara tertulis ataupun lisan dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:9) penelitian dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Sehingga dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini maka dapat dijadikan sebagai metode penyelesaian permasalahan dalam penelitian terkait optimalisasi fungsi BLK dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja di Kabupaten Probolinggo.

Peneliti melakukan pertimbangan dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Lexy Moleong (2011:3) : (1) Menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, (2) Metode ini secara tidak langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden, (3) Metode ini lebih peka dan menyesuaikan diri dengan manajemen pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moh. Nazir, 2003:16). Sehingga pendekatan ini digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan deskripsi suatu kejadian atau peristiwa dalam hal ini tentunya yang

berkaitan dengan kejadian, peristiwa ataupun bisa berupa fenomena yang ada relevansinya terkait dengan judul peneliti yaitu Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja, Study kasus pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

B. Fokus Penelitian

Menentukan fokus penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam suatu penelitian. Menentukan fokus penelitian dimaksudkan untuk menentukan pusat penelitian serta memberi batasan pada objek kajian dalam penelitian. Penentuan fokus dalam penelitian kualitatif didasarkan pada tingkat pembaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial dilapangan. Sehingga dengan adanya fokus penelitian masalah-masalah, data, informasi, dan hasil yang dikumpulkan, diamati, diolah, dan dianalisis oleh peneliti agar tidak melebar ke permasalahan yang lain.

Fokus penelitian menurut (Moleong, 2011:297) yaitu penetapan masalah yang menjadi pusat perhatian pada suatu penelitian. Sedangkan Sugiyono (2012:32) berpendapat bahwa fokus penelitian kualitatif bersifat *holistic* (menyeluruh dan tidak dapat dipisahkan) dimana penelitian yang diteliti harus berdasarkan keseluruhan situasi sosial meliputi tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktifitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, fokus dalam penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Optimalisasi fungsi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja dilihat dari fungsi manajemen organisasi yaitu :
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Actuating*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Faktor penghambat dan pendukung optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja :
 - a. Faktor Penghambat
 1. Sarana dan prasarana yang belum memadai
 2. Kurangnya jumlah instruktur pelatihan
 3. Letak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih terbilang cukup jauh dari masyarakat di wilayah barat Kabupaten Probolinggo
 - b. Faktor Pendukung
 1. Dukungan dari Bupati Kabupaten Probolinggo dalam mempromosikan program-program pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
 2. Berdirinya UPTD BLK Kabupaten probolinggo tanpa dinaungi Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kerja di Dinas Teanga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Probolinggo

3. Peserta pelatihan mendapatkan asuransi kecelakaan kerja selama 3 bulan dihitung dari dimulainya program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian pertama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat (Moleong, 2011:128). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kabupaten Probolinggo dan situs penelitian ini dilakukan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo jalan Imam Bonjol No.1 Kec. Kraksaan, Kab. Probolinggo, Jawa Timur.

Alasan peneliti melakukan penelitian di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo karena peneliti ingin mengetahui secara langsung dan mengamati proses program pelatihan yang ada. Selain itu sejauh ini masyarakat masih banyak yang belum mengerti dan mengetahui bahwa UPTD BLK Kabupaten Probolinggo juga berperan dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat agar dapat bersaing di dunia kerja. Fungsi – fungsi yang tercantum pada BLK Kabupaten Probolinggo belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya sehingga perlu adanya strategi khusus untuk mengembangkan fungsi – fungsi yang ada agar masyarakat atau para pencari kerja dapat memaksimalkan keberadaan BLK.

D. Jenis dan Sumber Data

Proses pengumpulan data penelitian di lapangan membuat seorang peneliti tentunya berusaha untuk memperoleh data yang sebenarnya dari narasumber yang tepat sehingga hal tersebut dapat menjadikan sumber informasi serta kemudahan dalam pelaksanaan penelitian. Pemilihan narasumber ditentukan oleh peneliti tidak bisa secara sembarangan, karena hal tersebut tentunya akan mempengaruhi keabsahan suatu penelitian. Sumber data dapat digolongkan dalam 2 (dua) sumber yakni sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yakni sumber data yang diperoleh secara langsung dari pemberi data ke pengumpul data (Sugiyono, 2012:139). Sumber data sekunder yakni sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain seperti literatur, buku-buku, serta dokumen (Sugiyono, 2012:141). Adapun sumber data yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari narasumber/informan melalui proses wawancara dengan pihak yang terkait. Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong, 2011:132). Informan yang diwawancarai harus memahami permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini peneliti menetapkan jumlah informan berdasarkan pertimbangan waktu, tempat, dan tingkat pemahaman informan terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Adapun beberapa informan yang nantinya akan diwawancarai adalah sebagai berikut :

a. Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo

- b. Kepala Seksi Bidang Keuangan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- c. Staf UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- d. Instruktur UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- e. Peserta program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti yang harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen.

Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap referensi-referensi terkait di bidang ilmu administrasi dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu memungkinkan juga bagi peneliti untuk mencari sumber atau dokumen terkait melalui internet dengan sumber yang dapat dipertanggungjawabkan mengenai optimalisasi fungsi BLK Kabupaten Probolinggo. Beberapa data sekunder yang berkaitan dengan optimalisasi fungsi BLK dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian antara lain :

1. Peraturan – peraturan daerah yang ada kaitannya dengan topik penelitian.
2. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur Tahun 2017
3. Dokumen pedoman Unit Pelaksana Teknis Daerah BLK Kabupaten Probolinggo Tahun 2017 dan 2018

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data-

data yang diperlukan. Pengumpulan data sangatlah penting dikarenakan peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data supaya memperoleh data yang akurat. Menurut Sugiyono (2012:230) menyatakan bahwa secara umum teknik pengumpulan data terdapat 4 (empat) bagian yaitu observasi, interview, dokumentasi, dan gabungan ketiganya (triangulasi). Untuk memperoleh data yang lengkap, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran ilmiahnya, peneliti mempergunakan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab suatu topik. Wawancara adalah interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan serta melakukan tanya jawab untuk meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang memahami permasalahan penelitian (Emzir, 2012:50). Wawancara ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan informasi dari sumber yang terpercaya mengenai optimalisasi fungsi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Metode yang digunakan dalam wawancara ini adalah metode wawancara semiterstruktur. Wawancara semiterstruktur adalah metode wawancara yang pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan yang diteliti secara terbuka dimana informan dimintai pendapat dan ide-idenya terkait dengan topik penelitian (Sugiyono, 2012:221). Dengan metode ini maka peneliti akan mengajukan pertanyaan dari pedoman wawancara yang telah dibuat maupun diluar konteks pedoman wawancara serta memberikan kebebasan kepada informan dalam

memberikan jawabannya secara terbuka dan tidak dibatasi. Selain metode dalam wawancara, pemilihan informan juga diperhatikan dalam penelitian ini. Pemilihan informan dilakukan agar tidak terjadi pemberian informasi yang tidak valid sehingga peneliti mendapatkan data/informasi yang dapat mendukung penelitian. Adapun pemilihan informan disini dilihat dari informan yang lebih mengetahui dan memahami dengan detail mengenai BLK Kab. Probolinggo serta informan yang memiliki wewenang dalam memberikan informasi mengenai BLK Kab. Probolinggo. Dalam penelitian yang dijadikan sebagai narasumber sebagai berikut:

- a. Bapak Budi Prayitno, S.Sos selaku Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- b. Bapak Ali Imron, S.Sos selaku Kepala Seksi Bidang Keuangan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- c. Bapak Abdul Rahim, SH selaku Staf UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- d. Bapak Moh. Zaini selaku Staf UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- e. Bapak Nanang Mardianto selaku Instruktur UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- f. Hendra Agustian selaku peserta program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
- g. Alfin Rizaldi selaku peserta program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.
- h. Umar selaku peserta program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan mendalam tentang objek yang menjadi penelitian. Melalui observasi ini, peneliti melakukan pendekatan kepada orang – orang dalam penelitian serta mengamati langsung program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Data yang diperoleh dari teknik observasi ini berupa catatan lapangan yang dikumpulkan secara sistematis. Oleh karena itu, metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi non-partisan dimana peneliti hanya sebagai pengamat atas suatu peristiwa atau kegiatan yang menjadi pokok penelitian (Eqbar, 2017:57).

3. Dokumen

Pengumpulan data dengan memperoleh dokumen atau arsip dari instansi yang menjadi objek penelitian. Dalam hal ini data yang diperoleh adalah data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang termasuk juga data yang berasal dari internet, brosur, peraturan – peraturan, dan sejenisnya yang berhubungan dengan kebutuhan penelitian yaitu sejauh mana optimalisasi fungsi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Beberapa dokumen yang berkaitan dengan optimalisasi fungsi BLK dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian antara lain :

1. Informasi – informasi yang diperoleh langsung dari informan yang ada di BLK Kab. Probolinggo.

2. Berbagai data yang diperoleh langsung dari BLK Kab. Probolinggo yaitu berupa data peserta pelatihan, data kegiatan yang dilaksanakan, serta data pemagangan peserta.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau prasarana yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian bersumber dari :

1. Peneliti sendiri

Dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri, maka peneliti harus “divalidasi”. Validasi terhadap peneliti, meliputi : pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logikanya (Sugiyono, 2009:305).

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara merupakan rangkaian pertanyaan yang sudah dibuat untuk ditanyakan kepada narasumber. Sebelum melakukan wawancara peneliti diharuskan membuat pedoman wawancara agar tanya jawab dengan narasumber lebih terarah sehingga mendapatkan data yang diinginkan.

3. Alat-alat atau media pendukung

Semua peralatan yang digunakan untuk menunjang penelitian. Alat-alat tersebut bisa berupa alat tulis, alat perekaman, kamera, dan alat-alat lain yang digunakan agar penelitian dapat berjalan baik. Catatan lapangan juga diperlukan

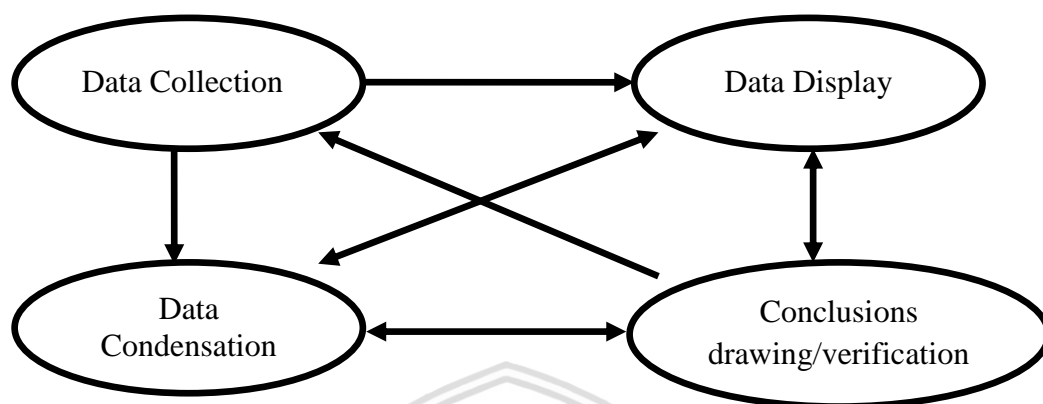
sebagai media pendukung penelitian. Catatan lapangan merupakan hasil yang diperoleh oleh peneliti dengan melakukan pendekatan berupa informasi sehingga diperoleh refleksi data dalam pengumpulan data lapangan.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penghimpunan data yang telah diperoleh ke dalam bentuk sederhana. Tujuannya agar data yang diperoleh mudah dimengerti dan maknanya dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:244) bahwa analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan (observasi), dan dokumentasi dengan mengorganisasikan data ke dalam beberapa kategori, dijabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, disusun dalam suatu pola, memilah data yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan yang dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun untuk memperoleh sumber data yang valid dan relevan dalam penelitian, maka peneliti menggunakan model alur aktivitas analisis data interaktif menurut Miles, Huberman, dan Saldana terdiri atas empat tahapan yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berikut ini merupakan gambar tahapan-tahapan beserta alur aktivitas analisi data dengan model data interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana.

Gambar 1. Komponen Analisis Data Model Interaktif



Sumber : Miles, Huberman, dan Saldana (2014:14)

Proses analisis data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Proses pengumpul data penelitian kualitatif dilakukan sebelum penelitian, pada saat penelitian, dan bahkan diakhir penelitian. Idealnya, proses pengumpulan data sudah dilakukan ketika penelitian masih berupa konsep. Bahkan Creswell, 2008 (Herdiansyah, 2011:164) menyarankan bahwa penelitian kualitatif sebaiknya sudah berpikir dan melakukan analisis ketika penelitian baru dimulai. Dengan kata lain, proses pengumpulan data pada penelitian kualitatif tidak memiliki segmen atau waktu sendiri, melainkan sepanjang penelitian yang dilakukan proses pengumpulan data dapat dilakukan. Ketikan peneliti telah mendapatkan data yang cukup untuk diproses dan dianalisis, tahap selanjutnya adalah melakukan reduksi data atau kondensasi data.

2. Kondensasi Data (Reduksi Data)

Kondensasi data, diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang didapat dari lapangan. Kondensasi data berlangsung terus-menerus selama penelitian bahkan sebenarnya kondensasi data

dilakukan dengan cara, data yang diperoleh di lokasi penelitian dituangkan dalam uraian atau laporan secara lengkap dan terinci. Laporan lapangan disederhanakan, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Hal ini dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian berlangsung dan pada tahap analisa data yang lain yaitu penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hal ini bertujuan untuk memperkuat data sebuah konsep yang berbeda dengan reduksi data yang terkesan melemahkan data dengan membuang data yang diperoleh di lapangan.

3. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flow chart* dan sebagainya. Dengan penyajian data seperti itu, akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi sehingga bisa merencanakan apa yang selanjutnya dikerjakan berdasarkan apa yang telah dipahami. Ini dimaksudkan agar memudahkan peneliti untuk menemukan gambaran keseluruhan atau pola – pola yang ditemukan dari penelitian yang akan dilakukan, yang selanjutnya dijadikan laporan akhir penelitian.

4. Verifikasi atau Menarik Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis data menurut Miles, Huberman, dan Saldana adalah verifikasi atau menarik kesimpulan. Kesimpulan yang sudah dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ada bukti – bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Menarik kesimpulan dilakukan terus – menerus sepanjang proses penelitian berlangsung.

Dengan begitu, kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang sejak awal dirumuskan, tetapi mungkin juga tidak bisa menjawab rumusan masalah yang ada. Karena sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa masalah pada penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

1. Profil Umum UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) merupakan unsur penting dalam membentuk dan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kelebihan dari adanya program – program yang disediakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo. UPTD melaksanakan kegiatan melalui pembinaan dan pelatihan berbasis kompetensi bagi masyarakat untuk peningkatan ekonomi dan mengurangi pengangguran bagi masyarakat yang berusia produktif. Tujuan dibentuknya UPTD Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo adalah melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat untuk melaksanakan kegiatan teknis peningkatan sumber daya manusia bagi masyarakat usia produktif di Kabupaten Probolinggo. Dibentuknya UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo memiliki kontribusi dan manfaat adalah masyarakat usia produktif (pencari kerja) dan pemilik usaha serta masyarakat yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo terletak di Jalan Imam Bonjol No. 1 Kraksaan, telepon (0335) 843454. UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo didirikan pada tahun 2004 sedangkan dibentuknya UPTD BLK pada tahun 2008. Berdasarkan Pasal 41 ayat (1) dan Pasal 49 (1) Peraturan Pemerintah dimaksud disebutkan bahwa pada Dinas/Badan Daerah Kabupaten/Kota dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis

Daerah atau Badan Daerah Kabupaten/Kota untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (Pedoman UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tahun 2017).

2. Visi, Misi, Tugas, dan Fungsi UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Mewujudkan tujuan dari balai latihan kerja dalam menghadapi semakin ketatnya persaingan kebutuhan kompetensi tenaga kerja, diperlukan visi dan misi yang dapat menunjang UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dalam menjalankan tugasnya. Visi yang diemban pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo yaitu “Menjadi lembaga pelatihan kerja yang unggul, bermartabat, dan diakui dunia industri.” Sehingga untuk dapat memenuhi visi tersebut, maka UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo mempunyai misi yang jelas yaitu “Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dibentuk dan didirikan mempunyai tugas yang kedepannya akan membantu mengembangkan potensi masyarakat atau para peserta untuk dapat bersaing dengan dunia kerja sehingga akan menciptakan tenaga kerja yang terampil sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Sesuai dengan Perhub Probolinggo

Nomor 66 Tahun 2016, tugas dari UPTD BLK Kab. Probolinggo adalah melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, infrastruktur, dan tenaga pelatihan. Selain tugas yang harus diemban, terdapat fungsi dari UPTD BLK Kab. Probolinggo diantaranya (Pedoman UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tahun 2017) :

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran
2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan
3. Pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, tenaga pelatihan, dan lembaga pelatihan
4. Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan
5. Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan
6. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

3. Struktur Organisasi UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo dalam pelaksanaan tugas dan fungsi diatas Kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dibantu oleh (Pedoman UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tahun 2017) :

a. Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo

Tugas yang diemban oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo sebagai berikut :

1. Membantu kepala dinas dalam perencanaan dan penyiapan bahan penyusunan pengelolaan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
 2. Memimpin, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
 3. Membuat rencana kerja UPTD BLK dalam rangka pelaksanaan tugas
 4. Menyelenggarakan pelatihan berbasis unit kompetensi
 5. Menyebarluaskan informasi program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
 6. Menyelenggarakan program kerjasama pelatihan dengan pihak terkait
 7. Mengajukan rencana kebutuhan barang milik daerah di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
 8. Melakukan pencatatan, inventarisasi, pengelolaan, pengawasan, dan pengendalian atas penggunaan barang milik daerah di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
 9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja.
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugas yang diemban oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengelolaan urusan ketatausahaan, kepegawaian keuangan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
2. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
3. Menyiapkan bahan kebutuhan sarana dan prasarana UPTD BLK Kabupaten Probolinggo

4. Mengelola dan memelihara sarana dan prasarana, kebersihan, keamanan, dan ketertiban UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
5. Menyusun bahan laporan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

c. Kelompok Jabatan Fungsional (Instruktur)

Kelompok jabatan fungsional disini merupakan instruktur yang memiliki tugas yaitu sebagai berikut :

1. Mendata peserta pelatihan sesuai bidang dan keahliannya
2. Menyeleksi peserta yang akan mengikuti pelatihan sesuai bidangnya
3. Menetapkan calon peserta yang akan mengikuti pelatihan
4. Menentukan calon peserta yang akan mengikuti pelatihan
5. Menyusun materi pelatihan dan jadwal pelatihan
6. Melakukan kegiatan pelatihan sesuai jadwal dan kejuruannya yang ditentukan
7. Memeriksa peralatan yang digunakan untuk pelatihan
8. Melaksanakan kegiatan pelatihan dengan menggunakan metode yang efektif, melakukan bimbingan terhadap peserta dan penyelesaian masalah
9. Melakukan penilaian capaian kompetensi terhadap peserta yang sudah siap dinilai
10. Meneliti dan mendiskusikan dengan Tim, hasil penilaian peserta pelatihan.

Kelompok jabatan fungsional atau instruktur yang ada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo terdapat 4 orang. Jumlah tersebut masih dikatakan minim karena ukuran standar tenaga pengajar yang seharusnya pada UPTD BLK sama dengan jumlah jurusan yang ada. Kelompok jabatan fungsional atau instruktur pada UPTD BLK dibagi menjadi dua jenis yaitu instruktur fungsional dan nonfungsional. Instruktur fungsional pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo berjumlah satu orang dengan jurusan instalasi penerangan atau listrik arus menengah, sedangkan instruktur nonfungsional berjumlah tiga orang dengan jurusan diantaranya otomotif mobil, teknisi komputer, dan las. Selain instruktur dari UPTD BLK Kab. Probolinggo yang membimbing para peserta pelatihan, pihak BLK juga menambah beberapa instruktur dari luar UPTD BLK Kab. Probolinggo namun masih dalam lingkup UPTD BLK Jawa Timur. Hal ini dikarenakan keterbatasan instruktur yang ada di UPTD BLK Kab. Probolinggo.

d. Pengadministrasian Umum

Tugas yang dilaksanakan oleh bagian Pengadministrasian Umum sebagai berikut :

1. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam pengadministrasian dan pengelolaan ketatausahaan, kepegawaian, dan keuangan UPTD BLK
2. Membantu dan menyiapkan bahan penyusunan rencana kerja UPTD BLK
3. Membantu dan mendata kebutuhan bahan sarana dan prasarana UPTD BLK

4. Membantu pengelolaan dan memelihara sarana dan prasarana, kebersihan, keamanan, dan ketertiban UPTD BLK
5. Membantu dan menyiapkan bahan penyusun laporan UPTD BLK
6. Membantu pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD dan Kepala Sub Bag TU di UPTD BLK.

e. Pengadministrasian Keuangan

Pengadministrasian Keuangan mempunyai tugas yang merupakan kewajiban pada UPTD BLK sebagai berikut :

1. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam pengadministrasian dan pengelolaan keuangan UPTD BLK
2. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam pengelolaan kebutuhan dan merencanakan anggaran UPTD BLK
3. Membantu untuk mendata kebutuhan sarana dan prasarana UPTD BLK
4. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam pengelolaan dan memelihara sarana dan prasarana, kebersihan, dan ketertiban UPTD BLK
5. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam menyiapkan bahan laporan keuangan UPTD BLK
6. Membantu pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPTD dan Kepala Sub Bagian TU di UPTD BLK.

f. Pengemudi

Tugas pengemudi pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo yaitu :

1. Membantu mobilitas Kepala UPTD BLK

2. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam mempersiapkan bahan dan alat pelatihan

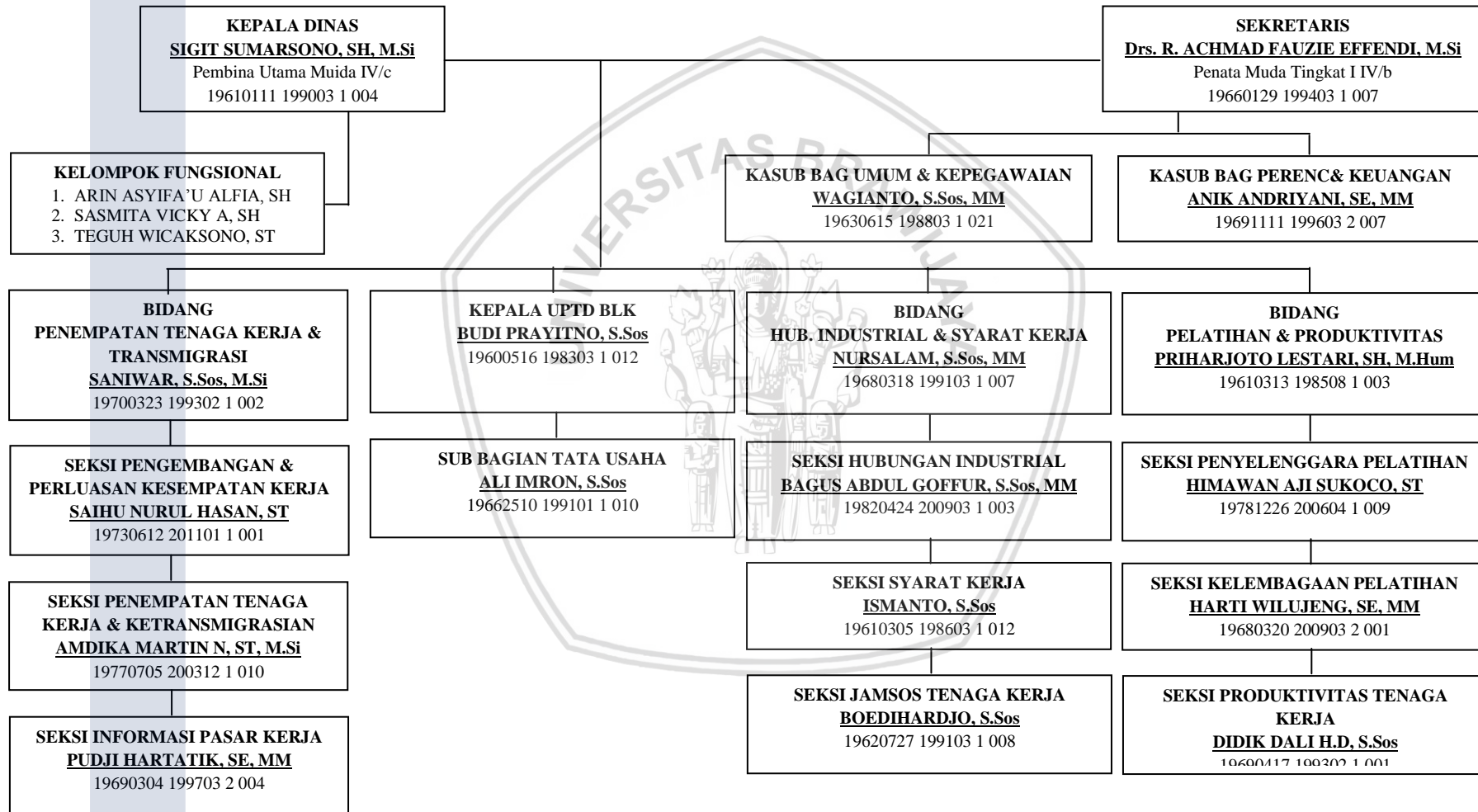
g. Petugas Kebersihan

Tugas petugas kebersihan UPTD BLK sebagai berikut :

1. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam pemeliharaan dan kebersihan UPTD BLK
2. Membantu Kepala Sub Bagian TU dalam mempersiapkan ruang workshop/pelatihan dan ruang teori.



GAMBAR 2. STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PROBOLINGGO



Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Dokumen UPTD BLK Kab. Probolinggo) 2018

4. Susunan Kepegawaian UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Setiap bidang yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo masing – masing memiliki tugas yang harus dilaksanakan. Pada setiap bidang tersebut terdapat pegawai yang akan melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Berikut ini merupakan susunan kepegawaian yang terdapat di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo :

**Tabel 8. Jumlah Pegawai UPTD BLK Kab. Probolinggo
Berdasarkan Golongan**

NO	UNIT KERJA	GOLONGAN				JUMLAH
		I	II	III	IV	
1	STRUKTURAL			2		2
2	STAFF			3		3
3	FUNGSIONAL			1		1
4	NON PNS	1	4	1		6
	JUMLAH	1	4	7		12

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

**Tabel 9. Jumlah Pegawai UPTD BLK Kab. Probolinggo
Berdasarkan Pendidikan**

NO	UNIT KERJA	PENDIDIKAN						JUMLAH
		S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	
1	I		2					2
2	II		3					3
3	III		1					1
4	IV		1		4		1	6
	JUMLAH		7		4		1	12

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Tabel 10. Inventarisasi Jumlah Pemangku Jabatan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo

No	Nama Jabatan	Golongan	Jumlah	Keterangan
I	Kepala UPTD	III/d	1	
II	Kepala Sub Bag. Tata Usaha	III/c	1	
	a. Pengadministrasian Umum	III/c-IIIb	2	
	b. Pengadministrasian Keuangan	IIIa	2	1 PTT
	c. Pengemudi		1	1 PTT
	d. Petugas Keamanan		2	2 PTT
	e. Petugas Kebersihan		2	2 PTT
III	Instruktur :	III/b		
	a. Fungsional		1	
	b. Struktural		5	
	TOTAL		17	

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

5. Sarana dan Prasarana UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dalam menunjang kegiatan pelatihan yang diadakan maka diperlukan sarana dan prasarana yang dapat memenuhi kegiatan. Sarana dan prasarana tersebut diantaranya :

Tabel 11. Jumlah Sarana dan Prasarana di UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Sarana dan Prasarana	Keterangan
1	Luas Area	1500 m ²
2	Gedung Kantor	1 unit
3	Gedung Workshop	5 unit
4	Gedung Rapat	1 unit
5	Gedung Ruang Teori	4 unit
6	Musholla	1 unit
7	Rumah Dinas	1 unit
8	Aula dengan Kapasitas 100 orang	1 unit
9	Internet Hotspot	1 unit
10	Laboratorium Komputer	1 unit
11	Bengkel Sepeda Motor	1 unit
12	Kantin	-
13	Bangunan Perpustakaan	-
14	Kios 3 in 1	-
15	Laboratorium Bahasa	-
16	Bangunan Asrama	-

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Ukuran standar sebuah UPTD BLK umumnya mempunyai kios 3 in 1 yang berfungsi sebagai :

- a. Pelayanan informasi kepada para pencari kerja
- b. Pelayanan informasi peluang kerja

c. Pelayanan informasi pelatihan melalui jejaring sosial

Melalui fungsi – fungsi diatas, memudahkan para pencari kerja atau peserta pelatihan dalam mencari pekerjaan sehingga peserta dapat merasakan manfaat langsung dengan mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja. Namun kenyataannya bahwa UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo masih belum memiliki kios 3 in 1 dikarenakan belum adanya ketersediaan dana dari pemerintah untuk pembangunan serta lahan yang digunakan masih belum tersedia.

6. Bentuk Pelatihan yang ada di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo merupakan bentuk kegiatan yang menjadi penunjang para peserta pelatihan dalam mengembangkan potensi diri untuk dapat bersaing dengan para pencari kerja yang lain. Hal ini dilakukan agar para peserta dapat menjadi tenaga kerja yang berkompeten dan ahli di bidangnya. Jenis – jenis bidang pelatihan, jumlah jam pelatihan, dan jumlah peserta pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo sebagai berikut :

- a. Kejuruan Bordir
- b. Kejuruan Instalasi Penerangan
- c. Kejuruan Komputer
- d. Kejuruan Las Listrik
- e. Kejuruan Menjahit
- f. Kejuruan Meubel

- g. Kejuruan Otomotif Mobil
- h. Kejuruan Otomotif Sepeda Motor
- i. Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian
- j. Kejuruan Wikkell (Gulung Dinamo)

**Tabel 12. Data Program Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo
Tahun 2017 dan 2018**

Tahun	Paket Pelatihan		Total Paket Pelatihan
	APBD	APBN	
2017	5 Paket Pelatihan	12 Paket Pelatihan	17 Paket Pelatihan
2018	5 Paket Pelatihan	28 Paket Pelatihan	33 Paket Pelatihan

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Tabel 13. Data Banyaknya Peserta Pelatihan Menurut Jenis Pelatihan

No	Kegiatan/Jurusan	Lama Latihan	Jumlah peserta
1	2	3	4
1	Kejuruan Bordir	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
2	Kejuruan Instalasi Penerangan	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
3	Kejuruan Komputer	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
4	Kejuruan Las Listrik	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
5	Kejuruan Menjahit	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
6	Kejuruan Meubel	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
7	Kejuruan Otomotif Mobil	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
8	Kejuruan Otomotif Sepeda Motor	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang

1	2	3	4
9	Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian (PHP)	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang
10	Kejuruan Wikkell (Gulung Dinamo)	30Hari x 8 JP = 240 JP	16 orang

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo setiap kejuruan mempunyai jam pelatihan yang sama selama satu bulan. Selama satu bulan para peserta pelatihan akan mendapatkan teori dan praktik kemudian diakhiri dengan tes kemampuan masing – masing peserta untuk mengetahui apakah peserta tersebut mampu atau tidak dengan keahlian yang dimiliki. Awal peserta mengikuti program pelatihan akan mendapatkan teori yang diberikan selama kurang lebih tujuh hari lamanya. Teori ini dilakukan agar para peserta pelatihan mengerti dasar – dasar dari kejuruan yang ditekuninya. Melalui teori ini para peserta akan memperoleh wawasan yang lebih luas lagi mengenai kejuruannya. Setelah mendapatkan teori yang diberikan oleh instruktur dari kejuruan masing – masing kemudian peserta pelatihan akan diberikan kesempatan untuk melakukan praktik. Praktik ini berfungsi untuk mengembangkan teori yang telah diberikan dengan mencoba alat – alat peraga yang telah disediakan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

Pelaksanaan praktik ini dilakukan selama kurang lebih 18 hari termasuk dengan ujian praktik untuk lebih mendalami proses yang ada dikejuruannya. Para peserta pelatihan yang telah mengikuti ujian praktik ini akan melaksanakan tes akhir dari pelaksanaan program pelatihan. Tes akhir merupakan rangkaian dari program pelatihan untuk mengetahui peserta tersebut lulus atau tidak dalam

mengikuti program pelatihan. Jika peserta pelatihan lulus tes akhir, maka peserta pelatihan akan menjalani proses pemagangan yang diberikan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Tidak semua peserta pelatihan yang lulus akan mengikuti program pemagangan ini sehingga peserta pelatihan akan dipilih menurut peringkat dengan nilai terbaik di masing – masing kejuruannya. Pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan memilih tiga terbaik di setiap kejuruan untuk mengikuti program pemagangan.

7. Fasilitas Kerja Setiap Kejuruan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo setiap kejuruan terdapat fasilitas – fasilitas yang dapat menunjang kelancaran proses pelatihan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Kejuruan Instalasi Penerangan

Tabel 14. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Instalasi Penerangan UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Jumlah Barang (Satuan)
1	TANG CUCUT	14 Buah
2	TANG POTONG	14 Buah
3	CATUT	8 Buah
4	KABEL ULUR	1 Buah
5	BOX PANEL	1 Buah
6	LEMARI ALAT	2 Buah
7	PALU	19 Buah
8	LEMARI ALAT	2 Buah
9	PAPAN PRAKTEK	4 Buah
10	TIMBA KOTAK	14 Buah
11	EMBER BESAR	5 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 3. Kondisi Ruang Praktik Kejuruan Instalasi Penerangan



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

b. Kejuruan Komputer

Tabel 15. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Komputer UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Tahun Pembuatan / Pembelian	Jumlah Barang (Satuan)
1	KOMPUTER / PC	2015	16 Unit
2	MEJA KOMPUTER	2015	16 Unit
3	KURSI KERJA	2015	16 Unit
4	UPS	2015	2 Unit
5	PROYEKTOR	2015	1 Unit
6	PERALATAN JARINGAN KOMPUTER	2015	2 Unit

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 4. Suasana Pelatihan Kejuruan Komputer UPTD BLK Kab. Probolinggo



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

c. Kejuruan Las Listrik

Tabel 16. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Las Listrik UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Ukuran	Jumlah Barang (Satuan)
1	2	3	4	5
1	BETLLE			1 Buah
2	KACAMATA LAS			4 Buah
3	OBENG BULLOCK			1 Set
4	PALU KECIL			2 Buah
5	GERINDA TANGAN			4 Buah
6	TANG KOMBINASI			4 Buah
7	TOPI LAS			4 Buah
8	PALU BESAR			2 Buah
9	GERGAJI			5 Buah
10	ROL PIPA			2 Buah
11	ENGKOL INGGRIS			2 Buah
12	BOR TANGAN	NIKKON		1 Buah
13	SIKU			2 Buah
14	BLANDER POTONG			2 Buah
15	REGULATOR OKSIGEN			4 Buah
16	REGULATOR ASITILIN			4 Buah
17	BLANDER LAS			1 Buah
18	MESIN LISTRIK DIESEL			3 Buah
19	TABUNG OKSIGEN		BESAR	4 Buah
20	TABUNG ASITILIN		BESAR	2 Buah

1	2	3	4	5
21	ALAT PEMOTONG PLAT			3 Buah
22	RAGUM			4 Buah
23	MESIN LAS ESAP			3 Buah
24	MESIN LAS LISTRIK CHINA			1 Buah
25	TABUNG KOWER			3 Buah
26	GERINDA POTONG/CUTTING			2 Buah
27	BOR DUDUK KECIL	NIKKON		3 Buah
28	MEJA+KURSI			1 Unit
29	LEMARI KAYU		2x2,5m	1 Buah
30	GERINDA DUDUK DOUBLE	KENFUJI		1 Buah
31	MEJA RAGUM		1,5x2,5m	2 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 5. Ruang Praktik Kejuruan Las Listrik



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

d. Kejuruan Menjahit dan Bordir

Tabel 17. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Menjahit dan Bordir UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Jumlah Barang (Satuan)
1	2	3	4
1	MESIN JAHIT MANUAL	BUTTERFLY	20 Buah
2	MESIN JAHIT LISTRIK	JUKI	10 Buah
3	MESIN BORDIR	JUKI	10 Buah
4	MESIN OBRAS		5 Buah

1	2	3	4
5	MESIN PEMOTONG		5 Buah
6	MESIN LUBANG KANCING		2 Buah
7	PENGGARIS SIKU		35 Buah
8	PENGGARIS BENGKONG		35 Buah
9	GUNTING		30 Buah
10	TRACHING WHEEL		30 Buah
11	MESIN JAHIT MANUAL (APBN)	BUTTERFLY	16 Buah
12	MEJA SETRIKA		2 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 6. Kondisi Pelatihan Kejuruan Menjahit dan Bordir UPTD BLK



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

e. Kejuruan Meubel

Tabel 18. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Meubel UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Jumlah Barang (Satuan)
1	2	3	4
1	KETAM PLENER	BOSCH	3 Buah
2	JIG SAW	BOSCH	1 Buah
3	BOR PISTOL	BOSCH	3 Buah
4	ROTER/ ALAT PROFIL	BOSCH	4 Buah
5	MESIN GERGAJI BELAH	MERK CHINA	2 Buah
6	MESIN AMPELAS	BOSCH	2 Buah

1	2	3	4
7	SPRAY GUN	SAGOLA	3 Buah
8	GERINDA TANGAN	BOSCH	2 Buah
9	STEPLES ANGIN	BOSCH	4 Buah
10	MATA BOR		1 SET
11	TANG KOMBINASI		1 Buah
12	SENGKANG GERGAJI		1 Buah
13	KIKIR BULAT DAN PLAT		3 Buah
14	KUNCI PAS	CINA	1 SET/ 8 BUAH
15	KUNCI INGGRIS		1 Buah
16	OBENG		1 SET
17	OBENG PUTIH		2 Buah
18	SIKU BAJA		4 Buah
19	METERAN ROL		3 Buah
20	SPRAY GUN TABUNG ATAS		1 Set
21	KUNCI "L" (U : 1,5 s/d 5)		6 Buah
22	BOR PANJANG		4 Buah
23	MESIN PASAH BESAR 3 PS		1 Unit
24	MESIN BELAH BESAR 3 PS		1 Unit
25	MESIN GERGAJI 3 PHASE		1 Unit
26	MESIN POTONG 3 PHASE		1 Unit
27	MESIN PROFILL 3 PHASE		1 Unit
28	RAGUM BESAR		1 Buah
29	MEJA KERJA		4 Buah
30	LEMARI BESI		1 Buah
31	LEMARI KAYU		1 Buah
32	MEJA+KURSI		1 Unit
33	TOOLKIT KAYU + (ISINYA)		4 Buah
34	KOMPRESOR LISTRIK	MERK CHINA	2 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 7. Suasana Pelatihan Kejuruan Meubel UPTD BLK Kab. Probolinggo



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

f. Kejuruan Otomotif Mobil

Tabel 19. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Otomotif Mobil UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Tahun Pembuatan / Pembelian	Jumlah Barang (Satuan)
1	2	3	4	5
1	BATTERY CHARGE		APBD II	2 Buah
2	RAK PENGAPIAN		APBD II	2 Unit
3	TRANSMISI MODEL MATIC		APBD II	1 Unit
4	TRANSMISI MODEL MANUAL		APBD II	1 Buah
5	ENGINE MODEL	TOYOTA	APBD II	1 Buah
6	ENGINE STAND INJEKSI	TOYOTA	1 APBD II, 1 BANTUAN PROP	2 Buah
7	ENGINE STAND	DAIHATSU	APBD II	1 Buah
8	ENGINE STAND	SUZUKI	APBD II	1 Buah
9	ENGINE STAND	TOYOTA	APBD II	2 Buah
10	SISTEM KEMUDI MODEL		APBD II	1 Buah
11	SISTEM GARDAN MODEL		APBD II	1 Buah
12	MOBIL CHASIS	TOYOTA	APBD II	1 Buah
13	MESIN T120	MITSUBISHI	APBD II	1 Buah
14	MESIN L300	MITSUBISHI	APBD II	1 Buah
15	MESIN TOYOTA	5R	APBD II	1 Buah
16	KATROL HYDRAULIC	2 TON	APBD II	2 Buah
17	DONGKRAK BUAYA KECIL	2 TON	APBD II	2 Buah

1	2	3	4	5
18	DONGKRAK BUAYA BESAR	3 TON	APBD II	2 Buah
19	MEJA RAGUM		APBD II	1 Buah
20	KUNCI LEDENG		APBD II	4 Buah
21	RAGUM		APBD II	2 Buah
22	KOMPRESSOR		APBD II	1 Buah
23	TRANSMISI	T120 & Daihatsu	APBD II	2 Buah
24	RAK KELISTRIKAN		APBD II	2 Unit
25	RAK ALAT		APBD II	1 Buah
26	ALAT PEMADAM		APBD II	1 Buah
27	MEJA + KURSI INSTRUKTUR		APBD II	1 Set
28	KATROL RANTAI		APBD II	1 Buah
29	KUNCI RODA (+)		APBD II	1 Buah
30	ALMARI ALAT BESI		APBD II	1 Buah
31	KUNCI MOMENT BESAR		APBD II	2 Buah
32	KUNCI MOMENT KECIL		APBD II	2 Buah
33	TREKER SEGITIGA		APBD II	2 Buah
34	AVOMETER		APBD II	1 Buah
35	REVETER/ ALAT VET		APBD II	1 Buah
36	ALAT PENGUKUR TEKanan BAN		APBD II	2 Buah
37	OLI CAM		APBD II	2 Buah
38	GERGAJI BESI		APBD II	1 Buah
39	TANG CUCUT		APBD II	2 Buah
40	TANG POTONG		APBD II	2 Buah
41	TANG KABEL		APBD II	1 Buah
42	KABEL ROL LISTRIK		APBD II	1 Buah
43	KIKIR KECIL		APBD II	1 Buah
44	MISTAR BAJA		APBD II	1 Buah
45	TRECKER KATUP		APBD II	1 Buah
46	TANG PENGUPAS KABEL		APBD II	1 Buah
47	ALAT PEMBUKA FILTER RANTAI		APBD II	1 Buah
48	ALAT PEMBUKA FILTER		APBD II	1 Set
49	MOTOR STATER MODEL		APBD II	2 Buah
50	TANG SNAP RING BUKA/TUTUP		APBD II	2 Buah
51	DWELL TESTER		APBD II	1 Buah
52	SLEDING HAMMER		APBD II	1 Buah
53	KUNCI SOK		2011	4 SET
54	BOR TEMBAK		2011	1 Buah
55	TREKER KLEP		2011	1 Buah
56	AIR GUN		2011	2 Buah
57	ANGINE STAND DIESEL			2 Unit
58	MESIN DIESEL			3 Unit

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 8. Kondisi Pada Kejuruan Otomotif Mobil UPTD BLK Kab. Probolinggo



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

Gambar 9. Kondisi Ruang Praktik Kejuruan Otomotif Mobil



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

g. Kejuruan Otomotif Sepeda Motor

Tabel 20. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Otomotif Sepeda Motor UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Tahun Pembuatan/ Pembelian	Jumlah Barang (Satuan)
1	2	3	4	5
1	ALAT PERAGA SUPRA X 125 FI	Honda	2015	1 Unit
2	ALAT PERAGA MATIC MIO SOUL GT 125	Yamaha	2015	1 Unit
3	ENGINE STAND SUPRA X 125	Honda	2015	1 Unit
4	ENGINE STAND MATIC	Yamaha	2015	1 Unit
5	ENGINE STAND SUZUKI FI	Suzuki	2015	1 Unit

1	2	3	4	5
6	ALAT PERAGA	Pudak	2015	1 Unit
7	ENGINE STAND HONDA VARIO MATIC		2011	1 Buah
8	ENGINE STAND HONDA SUPRA FIT		2011	1 Buah
9	ENGINE STAND SUZUKI SMASH		2011	1 Buah
10	ENGINE STAND YAMAHA VEGA		2011	1 Buah
11	ENGINE STAND YAMAHA MIO		2011	1 Buah
12	SUZUKI SPIN		2010	1 Buah
13	ENGINE STAND SUZUKI 100 CC			1 Buah
14	ENGINE STAND SUZUKI 180 CC			1 Buah
15	TOLKIT BOX			4 Buah
16	VESPA			2 Buah
17	GL 100			2 Buah
18	KUNCI KOMBINASI		2011	1 SET
19	PALU BESI		2011	1 Buah
20	TANG KOMBINASI		2011	1 Buah
21	TANG CUCUT		2011	1 Buah
22	TANG TRIPING		2011	1 Buah
23	KUNCI RING		2011	1 SET
24	KUNCI L		2011	1 SET
25	PALU KARET		2011	1 Buah
26	FULLER		2011	1 Buah
27	SOLDER LISTRIK		2011	1 Buah
28	OBENG KOMBINASI		2011	1 Buah
29	KUNCI KLEP		2011	1 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 10 Ruang Praktik Kejuruan Otomotif Sepeda Motor



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

h. Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian

**Tabel 21. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian
UPTD BLK Kab. Probolinggo**

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Ukuran	Bahan	Tahun Pembuatan / Pembelian	Jumlah Barang (Satuan)
1	OPEN		BESAR		2011	2 Buah
2	OPEN		KECIL		2011	4 Buah
3	WAJAN DEFLON		KECIL		2011	4 Buah
4	PISAU	STAINLES	SEDANG	STAINLES	2011	4 Buah
5	BLANDER				2011	1 Buah
6	JUICER				2011	2 Buah
7	MIXER				2011 & 2014	2 Buah
8	KOMPOR GAS		BESAR		2011	4 Buah
9	TABUNG ELPIJI		12 KG		2011	6 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 11. Suasana Pelatihan Kejuruan Pengolahan Hasil Pertanian



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

i. Kejuruan Teknik Pendinginan / AC

**Tabel 22. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Teknik Pendinginan UPTD
BLK Kab. Probolinggo**

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Tahun Pembuatan / Pembelian	Jumlah Barang (Satuan)
1	2	3	4	5
1	PEMOTONG PIPA AC			4 SET
2	TUBE BENDER	CH - 364 - 06		2 Buah
3	10" LOCKING PLIERS	SELLERY		8 Buah
4	7" PLIERS	ZENITH		4 Buah
5	REGULATOR GAS	YAMATO		3 Buah
6	THERMOMETER			4 Buah
7	EARTH CLAMP	ESAB		3 Buah
8	TUBE CUTTER			9 Buah
9	MANIPOL			4 Buah
10	BALNDER LAS	GLOOR		2 Buah
11	CAPASITOR 2 SPF / 370 VAC	COOL CAP		6 Buah
12	OBENG (-)			4 Buah
13	TANG CUCUT			2 Buah
14	TANG POTONG			4 Buah
15	TANG KOMBINASI			1 Buah
16	TEST PEN			3 Buah
17	TANG CRIMPING			3 Buah
18	ENGKOL INGGRIS			1 Buah
19	PALU			2 Buah
20	REFRIGERATORS OIL			2 Jerigen
21	AVO	SUNWA		9 Buah
22	AVO METER	HELES		1 Buah
23	PEMOTONG PIPA BESAR			4 Buah
24	PIPA AC			2 Gulung
25	KABEL OLOR			3 Buah
26	KABEL KECIL			2 Gulung
27	DIGITAL AC CLAMPMETER			17 Buah
28	KULKAS			5 Buah
29	AC SPLIT 3/4 PK			3 Set
30	KULKAS TRAINER	CHINA		2 Set
31	KOMPRESSOR AC SPLIT	CHINA		9 Buah
32	TABUNG LPG			3 Buah
33	FREON REFRIGERANT 12			2 Buah
34	FREON REFRIGERANT 22			2 Buah
35	FREON REFRIGERANT 134			2 Buah
36	LEMARI ALAT BESI		2011	1 Buah

1	2	3	4	5
37	LEMARI ALAT KAYU			1 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 12. Kondisi Pelatihan Kejuruan Teknik Pendinginan



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

Gambar 13. Kondisi Pelatihan Kejuruan Teknik Pendinginan



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

j. Kejuruan Wikkell (Gulung Dinamo)

Tabel 23. Data Fasilitas Kerja Kejuruan Wikkell UPTD BLK Kab. Probolinggo

No	Jenis Barang / Nama Barang	Merk / Model	Jumlah Barang (Satuan)
1	POMPA AIR	SANYO	2 Buah
2	MOTOR PENGGERAK 3 PHASE		4 Buah
3	MOTOR SHINCROMES		10 Buah
4	MOTOR DINAMO		4 Buah
5	POMPA AIR	DAP	5 Buah

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Gambar 14. Suasana Pelatihan Kejuruan Wikkell



Sumber : Data primer hasil observasi peneliti (2018)

8. Syarat – Syarat Peserta Mengikuti Pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Mengikuti pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo diperlukan adanya syarat untuk melengkapi prosedur yang telah ditetapkan. Syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh para peserta pelatihan diantaranya :

- a. Mengisi formulir pendaftaran

- b. Fotocopy ijazah terakhir (2 lembar)
- c. Fotocopy E-KTP (2 lembar)
- d. Fotocopy Kartu Keluarga/KK (2 lembar)
- e. Usia 17 s/d 40 tahun
- f. Sehat jasmani dan rohani
- g. Mengikuti tes seleksi
- h. Sanggup mengikuti pelatihan hingga selesai

9. Sumber Dana dan Pembiayaan UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Sumber dana dan pembiayaan pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo berasal dari tiga pihak yaitu pemerintah, swadana, dan biaya dari pihak ke-3. Sumber dana dari pemerintah yang dimaksud yaitu berasal dari APBD dan APBN. Pemerintah disini memberikan anggaran bagi BLK untuk melaksanakan program – program yang telah dibentuk sehingga program – program tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Kemudian sumber pembiayaan kedua berasal dari swadana yaitu sumber pembiayaan swadana disini dimaksudkan bahwa masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan kemudian membentuk kelompok pelatihan. Misalnya Desa Pakuniran, Kabupaten Probolinggo ingin mengadakan pelatihan di desanya, maka pihak desa harus mendanai pelatihan itu sendiri untuk menunjang terselenggaranya pelatihan. Sedangkan instruktur dan lain sebagainya akan disediakan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Setelah terbentuk kelompok pelatihan, kelompok pelatihan tersebut mengumpulkan dana sendiri

untuk mendukung kegiatan selama pelatihan berlangsung. Kemudian mereka mengajukan proposal kepada DISNAKER terlebih dahulu dan dilanjutkan ke UPTD BLK Kab. Probolinggo agar pelatihan yang ingin mereka laksanakan dapat terselenggarakan.

Sumber dana yang terakhir berasal dari pihak ke-3 dimana pihak ke-3 merupakan perusahaan atau lembaga yang mengirimkan anggotanya untuk mengikuti pelatihan pada UPTD BLK Kab. Probolinggo. Pengikutsertaan pelatihan anggota perusahaan nantinya akan lebih mengembangkan keahlian dan keterampilan pegawainya. Sehingga nantinya perusahaan atau lembaga akan mempunyai tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya.

10. Penempatan Lulusan Pelatihan

Para calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan pada UPTD BLK Kab. Probolinggo akan diberikan bimbingan atau pengajaran mengenai ilmu – ilmu yang terdapat pada tiap – tiap bidang kejuruan yang diikuti. Pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan calon tenaga kerja yang terampil dan berkompeten sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga mereka dapat bersaing secara global. Para peserta pelatihan yang telah melaksanakan proses pelatihan dari awal hingga akhir akan diambil 3 terbaik dalam setiap kejuruan pelatihan untuk mengikuti proses pemagangan. Peserta pemagangan yang terpilih akan ditempatkan pada perusahaan – perusahaan yang sudah melakukan MoU dengan pihak UPTD BLK Kab. Probolinggo yang sedang membutuhkan tenaga kerja bantuan untuk melaksanakan proses pemagangan.

Selama proses pemagangan tersebut, perusahaan akan melihat keahlian para peserta apakah berkompeten atau tidak. Kemudian jika perusahaan menilai bahwa peserta tersebut berkompeten dan ahli dalam bidang yang diikutinya maka perusahaan akan memberitahukan kepada BLK untuk pengangkatan kerja langsung di perusahaan tersebut. Jadi UPTD BLK tidak hanya memberikan informasi dan menyalurkan tenaga kerja yang berkompeten namun memberikan pelatihan yang maksimal dan kompeten kepada para pencari kerja agar perusahaan – perusahaan yang sedang membutuhkan tenaga kerja dapat langsung member penilaian apakah cocok atau tidak dengan kebutuhan perusahaan.

Dari data sekunder dokumen UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Tahun 2017 menyatakan lulusan peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo di tahun 2017 yang sudah mendapatkan pekerjaan dan melakukan kegiatan pemagangan sebanyak 40% dari jumlah seluruh peserta pelatihan ditahun 2017 sedangkan yang belum mendapatkan pekerjaan sebanyak 60%. Jika dihitung dalam total peserta pelatihan yang berjumlah 272 peserta yaitu sebanyak 108 peserta pelatihan yang sudah mendapatkan pekerjaan dan melakukan kegiatan pemagangan sedangkan 164 peserta pelatihan yang belum mendapatkan pekerjaan. Dalam hal ini dapat dikatakan masih banyak peserta pelatihan yang telah lulus belum mendapatkan pekerjaan. Faktor belum berubahnya pola pikir masyarakat sekitar dalam mencari lapangan diluar daerahnya merupakan faktor utama yang mengakibatkan masyarakat masih belum mendapatkan pekerjaan. Masyarakat sekitar khususnya peserta lulusan pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih enggan keluar dari daerah

asalnya untuk mencari pekerjaan. Sedangkan di daerah asal masih minim akan ketersediaan lapangan kerja yang menampung masyarakat sekitar untuk bekerja.

Tabel 24. Data Pemagangan Peserta UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017

NO	Kejuruan	Penempatan Pemagangan	Jumlah
1	Otomotif Sepeda Motor	Bengkel Cahaya Motor	4 orang
2	Teknik Las Listrik	- Bengkel Las Tiga Serangkai	2 orang
		- Bengkel Las Sumo Teknik	2 orang
3	Otomotif Mobil	- Bengkel Mobil HAQ Kraksaan	6 orang
		- Bengkel Mobil Ali Bersaudara Krejengan	2 Orang
Total Peserta Pemagangan			16 Orang

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Tabel diatas menyimpulkan bahwa total presentase jumlah peserta pemagangan tahun 2017 sebesar 6% dari total jumlah seluruh peserta pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tahun 2017. Hasil tersebut berasal dari rumus :

$$\frac{\text{Jumlah peserta pemagangan}}{\text{Jumlah seluruh peserta pelatihan}} \times 100\%$$

Tabel 25. Data Pemagangan Peserta UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2018

NO	Kejuruan	Penempatan Pemagangan	Jumlah
1	Otomotif Sepeda Motor	- Bengkel Cahaya Motor - Bengkel AHASS Paiton - Bengkel Tanjung Raya Motor Paiton	1 orang 1 orang 1 orang
2	Teknik Las Listrik	- Bengkel Las Tiga Serangkai - Bengkel Las Sumo Teknik	2 orang 1 orang
3	Otomotif Mobil	- Bengkel Mobil HAQ Kraksaan - Bengkel Mobil Ali Bersaudara Krejengan	2 orang 1 Orang
4	Menjahit dan Bordir	- CV. Kariya Sejahtera	10 Orang
Total Peserta Pemagangan			19 Orang

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

Tabel diatas menyimpulkan bahwa total presentase jumlah peserta pemagangan tahun 2018 sebesar 10% dari total jumlah seluruh peserta pelatihan dalam 12 paket pelatihan yang sudah selesai dilaksanakan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Di tahun 2018 terdapat 33 paket yang disediakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo namun masih ada 12 paket pelatihan yang

sudah selesai dilaksanakan dan 11 paket pelatihan masih dalam proses pelaksanaan. Hasil tersebut berasal dari rumus :

$$\frac{\text{Jumlah peserta pemagangan}}{\text{Jumlah seluruh peserta pelatihan}} \times 100\%$$

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Strategi mengoptimalisasikan fungsi UPTD Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja

Indonesia merupakan Negara berkembang yang memiliki penduduk lebih dari 200 juta jiwa menurut data dari Badan Pusat Statistik. Banyaknya jumlah penduduk tidak menutup kemungkinan jumlah angkatan kerja juga banyak. Seperti yang telah dijelaskan bahwa jumlah angkatan kerja yang ada di Jawa Timur saja lebih dari 20 juta jiwa menurut Badan Pusat Statistik. Angka ini tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga mengakibatkan angka pengangguran meningkat. Angkatan kerja disini juga tidak semuanya memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya sehingga hal ini juga menjadi salah satu faktor pemicu angka pengangguran yang meningkat. Oleh karena itu, melalui lembaga pemerintahan di daerah – daerah yang dapat membantu untuk meningkatkan keahlian para angkatan kerja dimana dalam hal ini yaitu Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja maka para angkatan kerja atau calon tenaga kerja akan mendapatkan ilmu yang sesuai dengan bidang keahliannya dan akan keluar menjadi tenaga kerja yang berkompeten. Sehingga perusahaan –

perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja akan mendapatkan tenaga kerja yang terampil, ahli dibidangnya, dan berkompeten dalam pekerjaannya.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dimana mempunyai fungsi untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki keahlian yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Melalui program – program pelatihan yang disediakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo, para peserta dapat memaksimalkan kemampuannya untuk menjadi sumber daya manusia yang benar – benar ahli dibidangnya sehingga penyedia lapangan kerja akan merasa puas dengan hasil kinerja yang dilakukan. Dalam hal ini, masyarakat yang ada dalam cakupan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih belum bisa menjangkau program – program pelatihan yang disediakan. Sehingga program – program yang telah dirancang oleh UPTD BLK tidak terlaksana dengan baik. Misalnya saja cakupan UPTD BLK daerah wilayah timur, masyarakat daerah timur ini menurut data yang dihimpun oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo bahwa di daerah tersebut masih terdapat angka pengangguran yang sebenarnya mempunyai keahlian dan keterampilan yang dapat dikembangkan dengan baik. Namun masyarakat masih enggan untuk memanfaatkan UPTD BLK sebagai tempat untuk melatih dan mengembangkan keahliannya sehingga mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bidangnya. UPTD BLK Kabupaten Probolinggo yang dipimpin oleh Bapak Budi Prayitno mengupayakan untuk membuat strategi – strategi yang dapat menunjang fungsi – fungsi UPTD BLK sehingga para peserta yang ingin mengembangkan kemampuan dan

keahliannya dapat merasakan manfaatnya. Seperti yang telah dinyatakan oleh beliau :

“BLK ini kan fungsinya untuk memberikan pelatihan pada para calon tenaga kerja supaya mereka mempunyai *skill* yang bagus untuk bersaing dengan lainnya. Karena saat ini para penyedia lapangan kerja membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya cekatan tapi berkompeten pada bidangnya. Oleh karena itu, BLK membuat strategi yang dapat membangun program pelatihan ini supaya program – program yang ada bisa berjalan maksimal.” (Wawancara tanggal 27-12-17 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Dengan adanya masalah – masalah tersebut maka perlu adanya optimalisasi yang harus dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo agar para calon tenaga kerja mampu mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Strategi optimalisasi fungsi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Organisasi baik berupa instansi maupun perusahaan harus mempunyai sebuah perencanaan yang matang untuk peningkatan kinerjanya. Perencanaan ini nantinya akan mengantisipasi perusahaan terhadap ketidaksesuaian dalam mencapai tujuan seperti dalam hal rencana kerja atau kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan. Dalam hal ini Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo juga memerlukan sebuah perencanaan yang matang untuk proses peningkatan kinerja di masa mendatang sehingga tidak sampai terjadi ketidaksesuaian untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Perencanaan yang dibuat tidak serta merta untuk proses kegiatan saat ini melainkan juga kegiatan di masa depan sehingga dalam pembuatannya para pihak terkait akan mencantumkan strategi - strategi yang dapat melancarkan planning yang telah dibuat. Jika misalnya perencanaan tersebut mengalami kendala maka strategi yang telah

direncanakan sebelumnya dapat membantu untuk mendorong berjalannya kegiatan yang telah dilaksanakan. Karena sebuah perencanaan yang matang tidak luput dari sebuah kegagalan. Perencanaan yang dibuat oleh UPTD BLK Kab. Probolinggo meliputi perencanaan untuk kegiatan pelatihan yang meliputi beberapa kejuruan yang akan dilaksanakan agar kegiatan tersebut tidak mengalami kendala serta membuat perencanaan dalam hal penganggaran yang diperoleh dari dana APBD dan APBN. Anggaran yang direncanakan akan membantu UPTD BLK Kab. Probolinggo dalam hal peningkatan kinerja termasuk pelaksanaan program pelatihan. Seperti yang dikatakan oleh salah satu staf UPTD BLK Kab. Probolinggo yaitu Abdul Rohim bahwa :

“Gunanya perencanaan kan agar semua kegiatan dalam instansi dapat berjalan lancar. Di dalam perencanaan juga dibuat strategi – strategi yang bagus agar nantinya misalnya terjadi hal – hal yang tidak sinkron, strategi ini yang bisa mendorong kegiatan yang telah dibuat dapat berjalan sebagaimana mestinya. Anggaran juga dibuatkan perencanaan sehingga sarana dan prasarana disini tidak tersendat.” (Wawancara tanggal 4-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Oleh karena itu, sebuah perencanaan perlu dibuat secara optimal dengan strategi – strategi yang ditambahkan didalamnya sehingga akan mendorong perencanaan tersebut jika terjadi ketidaksesuaian dengan yang telah dibuat.

Tabel 26. Data Rencana Anggaran dari APBD dan APBN UPTD BLK Kabupaten Probolinggo

Tahun	Asal Anggaran	
	APBD	APBN
2017	Rp 416.500.000	Rp 748.864.000
2018	Rp 440.000.000	Rp 1.658.960.000

Sumber : Data Sekunder Hasil Penelitian (Pedoman UPTD BLK Kab. Probolinggo Tahun 2017) 2018

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan untuk mendukung keberlangsungan organisasi itu sendiri agar berjalan dengan teratur. Manajemen yang baik dan terstruktur mempunyai sistem pengorganisasian yang baik pula. Hal ini tercermin dari sistem setiap bidang yang ada didalamnya dapat berjalan bersamaan secara efektif dan efisien. Pengorganisasian sendiri merupakan pembentukan hubungan antara satu orang dengan yang lain sehingga dapat terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Begitu pula Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo mempunyai sistem pengorganisasian yang dapat menunjang kinerja setiap anggotanya agar bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuannya. Pengorganisasian yang ada dalam penelitian UPTD BLK ini mengacu pada perekrutan peserta pelatihan pada setiap kejuruan yang akan melaksanakan pelatihan. Kemudian dibantu dengan mengkoordinasikan dengan petugas yang ada dilapangan untuk membantu persiapan perekrutan serta koordinasi dengan para instruktur yang dapat melaksanakan program pelatihan di UPTD BLK Kab. Probolinggo. Dalam hal ini dilakukan wawancara dengan salah satu staf yang ada di UPTD BLK yaitu Bapak Moh. Zaini :

“untuk melakukan perekrutan peserta pelatihan disini, peserta mengumpulkan syarat – syaratnya dulu seperti mengisi formulir pendaftaran, fotocopy ijasah terakhir, fotocopy e-KTP, fotocopy KK. Setelah lengkap, baru mereka akan mengikuti tes seleksi. Instruktur yang akan mengisi pelatihan nantinya akan dikoordinasikan dengan pihak BLK agar dapat memenuhi setiap kejuruan yang ada.” (Wawancara tanggal 9-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Jika pengorganisasian yang dilakukan dalam hal tersebut dapat berjalan maksimal maka pelaksanaan program – program pelatihan yang telah direncanakan dapat berjalan maksimal.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Setelah melakukan pengorganisasian dalam suatu instansi atau lembaga pemerintahan, diperlukan adanya pengarahan agar proses kinerja yang terjadi dapat berjalan lancar. Pengarahan disini dapat berupa antara atasan yang ditujukan pada staf bawahannya sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai. Melalui pengarahan ini, komunikasi antara orang – perorangan dapat terjalin dengan baik dan tidak akan terjadi *misscom* atau ketidaksesuaian dengan apa yang dimaksudkan. Terjalannya komunikasi yang efektif juga dapat meningkatkan kerjasama antar anggota tim dan juga meningkatkan kinerja manajemen. Tanpa adanya pengarahan yang jelas, proses kegiatan yang ada tidak akan berjalan semestinya dan akan terjadi kekacauan dalam manajemen tersebut.

Pengarahan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo berupa memperkuat kerjasama antara pihaknya dengan para peserta pelatihan agar tujuan yang ingin dicapai diantara keduanya dapat terselenggara secara efektif dan efisien. Tujuan dari pengarahan ini yaitu untuk meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan peserta pelatihan. Pengarahan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kab. Probolinggo pada para peserta pelatihan dilakukan agar para peserta dapat memahami apa yang dimaksudkan oleh UPTD BLK. Jika para peserta pelatihan telah memahami pengarahan dari UPTD BLK, diantara keduanya akan terjalin suatu proses yang dapat menguntungkan keduanya. Misalnya dari para peserta akan mendapatkan keahlian

dan keterampilan yang meningkat sedangkan dari UPTD BLK dapat menyalurkan ilmu dari program pelatihan yang bermanfaat bagi masyarakat lainnya. Hingga nantinya para peserta yang telah memperoleh ilmu dan wawasan dari pemrograman UPTD BLK mampu bersaing serta dapat memenuhi kualifikasi yang diberikan oleh penyedia lapangan kerja. Hasil wawancara yang dilakukan pada Bapak Ali Imron yaitu :

“peserta pelatihan memerlukan pengarah yang jelas untuk memudahkan mereka dalam melaksanakan program pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK. Pengarahan disini berupa bimbingan pengajaran yang diberikan oleh instruktur – instruktur yang ditunjuk untuk memberikan pengajaran saat pelatihan.” (Wawancara tanggal 9-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada beberapa pasal dan ayat yang membahas tentang pelatihan antara lain :

- a. Pasal 9, menyatakan bahwa : Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerjaguna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.
- b. Pasal 10, menyatakan bahwa : (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (3) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- c. Pasal 13, menyatakan bahwa : (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerjasama dengan swasta.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah dibuat perencanaan dalam pengorganisasian dan pengarahan yang diperoleh, maka diperlukan adanya pengendalian yang digunakan untuk mengantisipasi ketidaksesuaian dengan tujuan yang ingin dicapai. Setiap instansi atau lembaga memerlukan pengendalian dalam menjalankan usahanya sehingga jika terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan maka fungsi pengendalian sangat diperlukan. Pengendalian yang dilakukan dapat berupa pengendalian kinerja, pengendalian manajemen, serta pengendalian dalam hal keuangan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo juga memerlukan sebuah pengendalian dalam meluncurkan kegiatan – kegiatan yang direncanakan. Pengendalian ini dibuat untuk memperbaiki jika terjadi penyimpangan pada pelaksanaan program pelatihan. Jika suatu saat terjadi penyimpangan dalam proses prosedur pelatihan misalnya kegagalan pelaksanaan program pelatihan, ketidakefektifan dalam usaha untuk melaksanakan program maka dalam hal ini diperlukan usaha untuk memperbaiki penyimpangan tersebut sehingga seluruh hasil yang ingin dicapai dapat sesuai dengan rencana.

Wawancara yang dilakukan dalam hal ini yaitu pada Bapak Zulkifli :

“semua instansi pemerintahan pasti membutuhkan pengendalian supaya menghindari hal – hal yang tidak diinginkan seperti jika ada masalah waktu perekrutan peserta pelatihan kan bisa saja terjadi. Sehingga pengendalian yang sudah ada disini digunakan untuk mengatasi masalah tersebut.”
(Wawancara tanggal 10-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Dalam UPTD BLK Kab. Probolinggo, pengendalian ini dibagi menjadi 2 yaitu pengendalian terhadap input dan pengendalian terhadap output dalam pelatihan. Pengendalian terhadap inputnya yaitu pengendalian selama proses pelatihan dari awal pelaksanaan pelatihan dilaksanakan hingga selesai. Sedangkan pengendalian terhadap outputnya yaitu para peserta setelah selesai melakukan pelatihan maka mereka akan diberikan proses pemagangan (bagi yang belum mendapatkan pekerjaan). Seperti pernyataan dari Bapak Ali Imron :

“pengendalian pada BLK ini ada dua yaitu pengendalian pada input dan output. Kalau input itu pada proses awal pelatihan yaitu dari perekrutan peserta pelatihan lalu outputnya yaitu saat proses pemagangan peserta.”
(Wawancara tanggal 10-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Proses pemagangan dilakukan bertujuan agar para peserta yang telah selesai mengikuti proses pelatihan tidak merasa kebingungan dalam mencari lowongan pekerjaan. Pemagangan ini diberikan bukan untuk memberikan pekerjaan kepada peserta pelatihan namun mereka akan mencoba untuk membantu perusahaan – perusahaan yang telah bekerja sama dengan UPTD BLK. Proses pemagangan ini, para peserta akan diberikan pendampingan secara intensif oleh UPTD BLK Kab. Probolinggo agar para peserta tidak mendapatkan hal – hal yang menyimpang ditengah – tengah proses pemagangan.

2. Faktor penghambat dan pendukung optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja

Instansi atau lembaga pemerintahan pasti mempunyai sebuah strategi untuk mengoptimalkan kinerjanya. Strategi – strategi yang direncanakan diharapkan mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga

atau instansi namun tidak selamanya sebuah strategi dapat berjalan mulus pasti ada faktor – faktor yang dapat menghambat berjalannya strategi tersebut. Selain faktor penghambat, pasti ada faktor pendukung untuk dapat mendorong berjalannya strategi tersebut sehingga kecil kemungkinan strategi tersebut gagal. Sama halnya dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo, strategi – strategi dibuat dan direncanakan secara matang untuk tercapainya suatu tujuan sehingga kinerja yang ada didalamnya dapat berjalan optimal. Strategi yang dibuat ini untuk mengoptimalkan fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja. Melalui program pelatihan yang disediakan oleh UPTD BLK dapat membantu masyarakat sekitar lembaga untuk mengembangkan kemampuan dan keahliannya sesuai dengan bidang yang dimiliki. Dibalik strategi – strategi yang telah dibuat terdapat faktor penghambat dan pendukung yang dapat mempengaruhi. Yakni antara lain sebagai berikut :

a. Faktor Penghambat

Faktor – faktor penghambat yang dapat menghambat berjalannya strategi yang telah dibuat oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo diantaranya :

1. Sarana dan Prasarana Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo

Faktor yang pertama yaitu sarana dan prasarana yang masih kurang tersedia di UPTD BLK Kab. Probolinggo, misalnya peralatan yang digunakan untuk proses pelatihan. Peralatan yang tersedia di UPTD BLK tidak mencukupi untuk digunakan oleh semua peserta pelatihan. Sehingga para peserta secara

bergantian memakai alat peraga yang ada. Menurut hasil wawancara dengan peserta yang mengikuti pelatihan yaitu Hendra Agustian :

“alat – alat yang ada disini memang kurang jadi saya dan teman – teman yang lain harus bergantian untuk mencoba alatnya. Disini jika salah satu teman sedang mencoba alatnya maka yang lain akan memperhatikan gimana caranya menggunakan alat itu. Nanti teman yang lain juga mengoreksi jika salah menggunakan.” (Wawancara tanggal 16-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Akibat hal inilah sehingga proses pelatihan kurang maksimal dan membuat para peserta kurang optimal dalam proses belajar. Kurangnya dana dalam melengkapi peralatan pelatihan juga menjadi faktor penghambat ini. Menurut Bapak Ali Imron selaku Ka. Subbag TU UPTD BLK Kab. Probolinggo menyatakan :

“iya disini dana juga menjadi faktor penghambat untuk menjalankan kegiatan yang telah direncanakan. Disini sarana peralatan untuk pelatihan masih kurang, sehingga peserta tidak maksimal dalam praktiknya. Mereka harus bergantian untuk mencoba alat – alat praktiknya. Gedung kios 3 in 1 disini belum tersedia juga karena lahan yang digunakan masih belum ada lalu dana untuk pembangunan juga belum turun.” (Wawancara tanggal 16-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Selain kurangnya alat peraga dalam proses pelatihan, tidak adanya gedung kios 3 in 1 yang seharusnya setiap UPTD BLK mempunyai gedung tersebut untuk menunjang kelancaran proses pelatihan. Gedung kios 3 in 1 ini nantinya akan berfungsi untuk memudahkan para peserta pelatihan dalam mencari pekerjaan atau lowongan pekerjaan, memudahkan para calon peserta untuk memperoleh informasi tentang pelatihan yang akan diadakan, pusat pelayanan konsultasi kegiatan pelatihan, dan selain itu bagi instansi atau perusahaan dapat mencari tenaga kerja terampil yang sesuai dengan kebutuhan. Tidak tersedianya kios 3 in 1 pada UPTD BLK Kab. Probolinggo karena tidak ada lahan untuk pembangunan serta dana dari pemerintah untuk pembangunan masih belum tersedia.

2. Tenaga Instruktur Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo Minim

Faktor penghambat kedua yaitu tenaga pengajar atau instruktur yang masih minim. UPTD BLK Kab. Probolinggo saat ini menyediakan instruktur sebanyak 5 (lima) orang. Hal ini tidak sebanding dengan kejuruan yang tersedia sehingga UPTD BLK harus memanggil instruktur dari luar untuk mengisi kekurangan yang ada. Seperti pernyataan yang diucapkan oleh salah instruktur, Bapak Nanang Mardianto :

“memang disini tenaga instruktur masih sangat kurang, masih dibawah ukuran standar BLK yang lain. Namun pihak BLK sudah memberikan inisiatif lain untuk menutupi kekurangannya dengan memanggil instruktur dari BLK lain untuk mengisi pelatihan disini. Jadi program pelatihan masih tetap berjalan sebagaimana mestinya.” (Wawancara tanggal 16-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Keadaan seperti ini juga menghambat proses pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD BLK dikarenakan jika suatu saat instruktur dari luar tidak dapat hadir maka kegiatan pelatihan akan terlambat pelaksanaannya. Selain karena hal tersebut, beberapa instruktur menerima promosi kerja atau kenaikan jabatan diluar UPTD BLK Kab. Probolinggo sehingga mereka harus meninggalkan tugasnya sebagai instruktur.

3. Wilayah Jangkauan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo Terlalu Jauh

Penghambat ketiga yaitu wilayah jangkauan UPTD BLK Kab. Probolinggo dirasa terlalu jauh dari tempat UPTD BLK berada sedangkan wilayah Kabupaten Probolinggo sangat luas, akibatnya masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan masih enggan untuk turut serta. Dalam hal ini wawancara dengan peserta yang mengikuti pelatihan :

“saya mengikuti pelatihan disini karena perusahaan tempat saya bekerja membiayai saya untuk ikut pelatihan ini. Kalau misalnya saya tidak disuruh perusahaan, saya masih mikir – mikir buat ikut pelatihan ini karena rumah saya di Nguling dan itu butuh ongkos yang banyak untuk pulang – pergi. Tempat pelatihannya menurut saya agak jauh, coba saja kalau misalnya di daerah Tongas atau nguling ada BLK mungkin saya lebih baik ikut pelatihan yang disana.” (Wawancara tanggal 17-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Masyarakat masih mempertimbangkan hal – hal lain untuk mengikuti pelatihan karena dirasa tempat pelatihan yang terlalu jauh dan membutuhkan biaya transportasi yang lumayan besar. Seperti wilayah Tongas, wilayah ini terlalu jauh untuk pelatihan yang diadakan di UPTD BLK Kab. Probolinggo, jadi masyarakat mencoba berpikir ulang untuk mengikuti pelatihan. Faktor berikutnya yaitu masyarakat yang tidak ingin keluar dari daerah tempatnya berasal sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia minim. Pola pikir masyarakat daerah sekitar masih belum bisa untuk mencoba hal – hal baru dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Ka Subbag TU, Bapak Ali Imron menyatakan :

“iya dalam hal ini wilayah jangkauan kita masih terbilang cukup jauh bagi masyarakat yang tinggal diluar wilayah Kabupaten Probolinggo. Karena dari ketentuan idealnya UPTD BLK Kabupaten Probolinggo berdiri ditengah-tengah wilayah Kabupaten Probolinggo yang terdiri dari 24 Kecamatan, 5 Kelurahan, dan 325 Desa.” (Wawancara tanggal 17-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Mereka masih mencoba mengandalkan wilayah tempat tinggalnya untuk mencari pekerjaan meskipun pekerjaan yang didapat seadanya yang penting mereka tidak keluar dari zona tempat tinggalnya. Hal inilah yang membuat UPTD BLK Kab. Probolinggo masih belum bisa menjangkau wilayah yang terlalu jauh.

4. Kapasitas Pelaksanaan Kejuruan Pada Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Belum Sesuai dengan Permintaan Pasar

Faktor penghambat yang keempat yaitu kapasitas pelaksanaan kejuruan yang ada pada pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih belum sesuai dengan permintaan pasar yang cukup banyak. UPTD BLK sendiri menerima peserta pelatihan melalui persyaratan yang telah diberikan sehingga pihak UPTD BLK tidak dapat menerima terlalu banyak peserta pelatihan. Melalui wawancara terhadap salah satu peserta pelatihan Umar diperoleh jawaban :

“saya baru bisa ikut pelatihan di tahun 2018 dibulan Juli karena ditahun kemarin kapasitas penerimaan sudah penuh. Jadi untuk tahun ini saya sebisa mungkin mendaftar lebih awal untuk menghindari banyaknya peserta lain yang mendaftar (Wawancara tanggal 17-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo).

Kapasitas yang disediakan setiap kejuruan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tidak terlalu banyak. Padahal jika dilihat dari data yang disajikan Badan Pusat Statistik mengenai tenaga kerja di wilayah Jawa Timur, tenaga kerja yang paling besar yaitu pada bidang pertanian. Hal ini juga nantinya akan berpengaruh pada proses pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK karena melalui pelatihan yang diberikan ini para calon tenaga kerja akan mendapatkan keahlian melalui berbagai inovasi – inovasi yang diciptakan dalam pengolahan hasil pertanian.

b. Faktor Pendukung

Dibalik hambatan – hambatan yang dapat mempengaruhi strategi untuk mengoptimalkan fungsi Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo, ada berbagai faktor pendukung yang dapat mendorong

strategi – strategi tersebut berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Faktor – faktor pendukung ini diantaranya :

1. Pengenalan UPTD BLK Kab. Probolinggo dipromosikan oleh Bupati Kabupaten Probolinggo

Faktor pendukung yang pertama keberadaan UPTD BLK Kab. Probolinggo dipromosikan atau dikenalkan langsung oleh Bupati Probolinggo. Pengenalan ini nantinya akan berdampak pada meningkatkan minat bagi calon angkatan kerja untuk mengikuti berbagai program pelatihan yang telah disediakan oleh UPTD BLK. Melalui Bupati, daerah jangkauan wilayah yang dicanangkan oleh UPTD BLK Kab. Probolinggo dapat tersalurkan sehingga masyarakat dapat mengetahui manfaat dengan mengikuti program pelatihan di UPTD BLK yang dapat membuat kemampuan dan keahlian yang dimiliki masyarakat meningkat. Bapak Budi Prayitno selaku Kepala UPTD BLK Kab. Probolinggo menyatakan bahwa :

“Ibu Hj. P. Tantriana Sari, SE selaku Bupati Kabupaten Probolinggo turut membantu UPTD BLK Kab. Probolinggo untuk mempromosikan program pelatihan yang ada sehingga mereka yang tinggal jauh dapat mengetahui apa saja manfaat dari mengikuti program pelatihan disini. Sehingga mereka dapat bersaing dengan para calon tenaga kerja yang lain serta perusahaan – perusahaan dapat melihat tenaga kerja tersebut berkompeten dibidangnya.” (Wawancara tanggal 19-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

2. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo Telah Berdiri Sendiri

Kemudian yang kedua yaitu UPTD BLK Kab. Probolinggo saat ini berdiri sendiri setelah sebelumnya di tahun 2004 masih dibawah naungan Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga

Kerja di DISNAKERTRANS Kabupaten Probolinggo. Pada saat itu, UPTD BLK Kab. Probolinggo jika merencanakan sebuah program pelatihan harus melalui proses persetujuan dari Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja yang dapat mengakibatkan keterlambatan pelaksanaan program pelatihan yang telah dirancang dan juga tidak dapat langsung memutuskan kebijakan – kebijakan yang harus diambil.

Bapak Budi Prayitno selaku Kepala UPTD BLK menyatakan bahwa :

“tahun 2009 BLK ini baru diresmikan untuk berdiri sendiri jadi sudah tidak dibawah naungan Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di DISNAKER Kabupaten Probolinggo. Jika kita mempunyai program – program, tidak perlu untuk melakukan proses yang panjang lagi untuk meminta persetujuan.”
(Wawancara tanggal 19-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

Setelah berdiri sendiri saat ini, UPTD BLK Kab. Probolinggo dapat merancang program – program pelatihan dengan mudah tanpa proses yang panjang karena perencanaan program yang telah dibuat, langsung dapat disetujui oleh Kepala UPTD BLK Kab. Probolinggo kemudian dilanjutkan ke Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Probolinggo sehingga dapat mengambil kebijakan sendiri dan tidak terjadi keterlambatan pelaksanaan program.

3. Peserta Pelatihan Mendapatkan Asuransi

Faktor pendukung lainnya yaitu para peserta akan mendapatkan asuransi dari pemerintah saat melakukan pelatihan. Hal ini dikarenakan jika suatu saat peserta mengalami kecelakaan kerja pada saat pelatihan berlangsung maka pihak asuransi akan menanggung biaya pengobatan. Asuransi ini mulai diberlakukan pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo di tahun 2011 dan diterapkan kepada peserta pelatihan yang menggunakan dana dari APBN.

Asuransi ini berlaku saat peserta mengikuti pelatihan saja, mulai dari peserta tersebut datang hingga pulang. Diluar jam pelatihan tidak dikenakan asuransi jika terjadi sesuatu hal. Sesuai dengan pernyataan yang diutarakan oleh Bapak Ali Imron yaitu:

“mulai tahun 2011 pihak BLK akan memberikan asuransi bagi para peserta yang mengikuti pelatihan. Ini digunakan jika suatu saat peserta mengalami kecelakaan kerja waktu mengikuti pelatihan. Sehingga peserta akan aman saat mengikuti pelatihan dan masa berlakunya dari asuransi ini yaitu selama 3 bulan dihitung dari awal mulainya peserta dalam mengikuti pelatihan. Tapi peserta yang dapat asuransi ini hanya peserta dengan dana APBN saja.” (Wawancara tanggal 19-1-18 di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo)

C. Analisa Data

1. Pengoptimalisasian fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja

Organisasi yang baik akan berusaha untuk mengoptimalisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan secara maksimal. Mengoptimalisasikan suatu usaha memerlukan strategi yang merupakan kunci keberhasilan dari suatu kegiatan yang telah direncanakan. Optimalisasi yang mempunyai definisi yaitu suatu hal yang berguna di hampir segala bidang dalam rangka melakukan usaha secara efektif dan efisien agar mencapai target hasil yang ingin dicapai (Wirawan, 2008:13). Pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo diperlukan adanya optimalisasi fungsi dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk dapat bersaing di dunia kerja. Mengoptimalisasikan fungsi UPTD BLK memerlukan strategi – strategi yang dapat memicu keberhasilan usaha yang telah dilakukan. Strategi yang dirancang oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo digunakan untuk mendorong fungsi – fungsi yang ada dapat berjalan optimal. Strategi merupakan suatu rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu

tujuan yang dimana rencana dalam menggapai tujuan tersebut sesuai dengan lingkungan internal dan eksternalnya (Amirullah, 2003:4). Optimalisasi yang dilakukan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo membantu mempermudah para peserta pelatihan untuk proses pelaksanaannya sehingga para peserta akan mendapatkan manfaat dari mengikuti pelatihan ini.

a. Perencanaan (*Planning*)

Strategi yang matang memerlukan perencanaan secara optimal baik untuk masa sekarang maupun masa depan agar kegiatan yang tidak memenuhi tujuan yang diinginkan dapat didorong oleh strategi tersebut. Perencanaan yang dilakukan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo meliputi perencanaan kegiatan seputar pelatihan, rencana kerja, serta pembuatan anggaran. Ketiga perencanaan ini membutuhkan strategi didalamnya karena jika suatu saat kedua perencanaan ini mengalami suatu penyimpangan atau tidak terpenuhinya tujuan yang ingin dicapai maka strategi yang telah dibuat dapat mengurangi terjadinya hal tersebut. Perencanaan sendiri mempunyai definisi yaitu memilih dan menghubungkan fakta – fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi – asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas – aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil – hasil yang diinginkan (Baihaqi, 2014:20).

Perencanaan kegiatan pelatihan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan memudahkan peserta pelatihan dalam mendapatkan pelatihan yang maksimal sehingga para peserta mampu meningkatkan produktivitasnya dalam memasuki dunia kerja. UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan memberikan pelatihan secara maksimal sampai para peserta pelatihan mengerti

dan memahami ilmu kejuruan yang diikutinya. Kemudian UPTD BLK membuat rencana kerja yang fungsinya untuk melancarkan proses kegiatan yang dilaksanakan. Rencana kerja yang dibuat berhubungan dengan pembuatan anggaran untuk membantu sarana dan prasarana dalam pelaksanaan kegiatan. Sarana dan prasarana merupakan sistem penggerak dari sebuah kegiatan dalam menunjang kelancaran secara optimal.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Lembaga pemerintahan atau instansi harus mempunyai sistem pengorganisasian yang baik dan teratur. Sistem pengorganisasian menurut G.R. Terry merupakan tindakan mengusahakan hubungan – hubungan kelakuan yang efektif antara orang – orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas – tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan (Hasibuan, 2009:119). Dibentuknya sistem pengorganisasian memudahkan setiap orang untuk saling bekerja sama dalam tim dan tidak ada rasa individualisme didalamnya. Pengorganisasian yang baik berpengaruh juga pada kinerja setiap anggotanya untuk lebih bisa meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi mempunyai nilai yang baik di mata organisasi lain dan hal tersebut merupakan nilai plus tersendiri bagi organisasi.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo juga mempunyai sistem pengorganisasian yang fungsinya dapat memudahkan para anggotanya untuk bekerja sama satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kinerja UPTD BLK. Pengorganisasian yang ada di UPTD BLK menyangkut perekrutan peserta pelatihan dan instruktur yang akan membantu

pelaksanaan pelatihan. Perekrutan peserta pelatihan bergantung pada syarat – syarat yang diberikan, sesuai atau tidak dengan kualifikasi. Kemudian instruktur yang akan mengisi kegiatan pelatihan melakukan koordinasi dengan pihak UPTD BLK. Koordinasi ini dilakukan untuk mengantisipasi ketidakhadiran instruktur sehingga pihak UPTD BLK dapat mencari pengganti diluar UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Karena setiap kejuruan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo memiliki sistem pengorganisasian dalam melaksanakan proses pelatihan yang telah direncanakan dengan terstruktur untuk menghindari kekacauan pada saat berlangsungnya pelatihan.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Lembaga atau instansi yang mempunyai sistem pengorganisasian terstruktur pasti sebelumnya telah mendapatkan sebuah arahan untuk memberikan keterpaduan antara tujuan perorangan dan organisasinya, kerjasama antar pemimpin, dan terjalinnya komunikasi yang efektif dan efisien. Pengarahan merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerjasama diantara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Umanansyah, 2015:36). Program pelatihan yang telah direncanakan dan dikoordinasikan oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan diberikan pengarahan yang jelas kepada peserta pelatihan yang mengikuti. Pengarahan yang akan diberikan berupa arahan mengenai waktu pelaksanaan pelatihan, apa saja syarat – syarat untuk mengikuti pelatihan, serta apa saja kegiatan yang akan dilakukan saat mengikuti pelatihan. Pihak UPTD BLK Kab. Probolinggo juga telah memberikan pengarahan kepada wilayah – wilayah jangkauan UPTD BLK untuk mengikuti program pelatihan yang dibentuk agar masyarakat dapat

mengembangkan keterampilan dan keahliannya. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki nantinya akan diperdalam lagi dengan ilmu – ilmu yang diberikan oleh para instruktur yang disediakan UPTD BLK.

Wilayah – wilayah yang berupa desa – desa sekitar Kabupaten Probolinggo diberikan pengarahan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo supaya masyarakatnya dapat keluar dari zona tempat tinggalnya untuk bersaing dengan dunia kerja yang lebih menantang dan lebih menjamin. Pengarahan tersebut sangat diperlukan agar masyarakat bisa mengubah *mindset* masyarakat yang tidak ingin keluar dari zona tempat tinggalnya bahwa diluar tempat tinggalnya banyak lapangan pekerjaan yang lebih menjamin sehingga melalui program pelatihan yang diberikan ini masyarakat mampu mengembangkan kemampuannya sesuai dengan bidang yang dipunyai.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Sistem organisasi yang telah direncanakan dan dilaksanakan tidak luput dari penyimpangan yang suatu saat dapat terjadi meskipun organisasi tidak menginginkan hal tersebut. Penyimpangan ini dapat dikendalikan dengan membuat sistem pengendalian yang sesuai dan tepat agar penyimpangan tersebut dapat diatasi. Menurut Harold Koontz, pengendalian artinya pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana – rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terselenggara (Hasibuan, 2009:241). Pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan membuat pengendalian yang menyangkut dengan program pelatihan dan proses pemagangan bagi peserta pelatihan yang telah lulus. Pengendalian pada saat awal mendaftar untuk mengikuti pelatihan, para peserta akan dibantu oleh pihak UPTD

BLK untuk melakukan pendaftaran serta melengkapi syarat – syarat yang diperlukan. Kemudian pihak UPTD BLK juga akan memperhatikan bahwa dalam setiap pendaftaran pelatihan tidak ada pemungutan biaya apapun.

Pada saat proses pemagangan bagi peserta pelatihan yang telah lulus akan didampingi oleh pihak UPTD BLK Kab. Probolinggo karena peserta belum sepenuhnya lepas dari tanggung jawab UPTD BLK. Hal ini menghindari perbuatan yang menyimpang yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Perusahaan yang telah melakukan kerjasama dengan pihak UPTD BLK Kab. Probolinggo akan melihat bagaimana kinerja dari peserta. Jika perusahaan membutuhkan tenaga dan melihat bahwa peserta tersebut layak dan berkompeten maka perusahaan akan menghubungi UPTD BLK untuk menyetujui bahwa peserta yang magang tersebut akan diangkat untuk diberikan pekerjaan di perusahaan tersebut. Melalui persetujuan ini, pihak UPTD BLK tidak bertanggung jawab lagi atas diterimanya peserta tersebut untuk bekerja. Jadi selama peserta pelatihan melakukan proses pemagangan dan perusahaan belum melakukan persetujuan untuk menerima peserta tersebut bekerja maka peserta magang tersebut masih menjadi tanggung jawab UPTD BLK Kab. Probolinggo. Hal ini merupakan salah satu pengendalian yang diberikan pihak UPTD BLK Kab. Probolinggo kepada para peserta yang telah lulus mengikuti pelatihan.

2. Faktor penghambat dan pendukung optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja

Usaha untuk mengoptimalisasikan fungsi yang ada di Balai Latihan Kerja tidak seluruhnya dapat dikatakan berjalan maksimal. Berjalan atau tidaknya sebuah usaha didukung oleh strategi – strategi yang dapat mendorong optimalisasi fungsi yang ada dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki masyarakat untuk memasuki dunia kerja. Mereka akan mengembangkan potensi – potensi yang dimiliki supaya dalam memasuki dunia kerja kompetensi mereka dapat bersaing dengan sumber daya yang lainnya. Dalam menjalankan strategi yang ada tidak selamanya berjalan lancar, ada faktor penghambat yang dapat menghentikan jalannya strategi tersebut. Namun dibalik faktor penghambat yang dapat menghambat berjalannya sebuah usaha maka ada faktor pendukung yang dapat mendorong agar strategi dibalik usaha – usaha yang telah dilakukan tetap berjalan secara optimal. UPTD BLK Kabupaten Probolinggo mengoptimalkan fungsi – fungsinya melalui berbagai faktor pendukung yang ada sehingga hambatan – hambatan yang dapat terjadi diminimalisir dengan faktor pendukung tersebut.

a. Faktor Penghambat

Beberapa penghambat yang dapat meghambat proses kegiatan yang telah direncanakan akan membuat kegiatan tersebut tidak berjalan dengan maksimal. Butuh adanya strategi yang dapat mendorong agar hambatan tidak semakin meluas dan kegiatan tetap berjalan optimal. Ada beberapa faktor

penghambat dalam mengoptimalkan fungsi UPTD BLK Kab. Probolinggo diantaranya :

1. Sarana dan Prasarana UPTD BLK Kab. Probolinggo

Sarana dan Prasaran adalah sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda (Janatusurur, 2016:11). Sarana dan prasarana merupakan fasilitas pendukung dalam suatu lingkup pembelajaran sehingga siswa mendapatkan kemudahan dalam mencari ilmu. Pada UPTD BLK Kab. Probolinggo sarana dan prasarana yang ada masih kurang misalnya saja alat – alat untuk program pelatihan dan gedung kios 3in1. Alat – alat yang ada di UPTD BLK Kab. Probolinggo dikatakan kurang karena setiap peserta pelatihan belum bisa memakai alat peraganya masing – masing sehingga peserta pelatihan harus menunggu peserta yang lain untuk mencoba alat peraga tersebut. Sedangkan untuk menunjang agar para peserta pelatihan bisa memahami alat yang ada, masing – masing peserta harus memakai alatnya sendiri – sendiri. Selain itu gedung kios 3in1 yang belum ada juga membuat peserta pelatihan tidak mengetahui informasi – informasi seputar pekerjaan yang ada. Karena gedung kios 3in1 fungsinya adalah memberikan informasi kepada para calon tenaga kerja untuk mengetahui mengenai lowongan pekerjaan serta mengenai program pelatihan yang ada di UPTD BLK Kab. Probolinggo.

2. Tenaga Instruktur UPTD BLK Kab. Probolinggo Minim

Program pelatihan yang telah berjalan sebagaimana mestinya didukung oleh para instruktur yang membimbing peserta pelatihan dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki. Instruktur atau pelatih adalah

seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan dan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan (Winahyuningsih, 2013:7). Setiap kejuruan akan dipegang oleh seorang instruktur untuk memudahkan peserta pelatihan dalam memperoleh ilmu dan wawasan. Pada UPTD BLK Kab. Probolinggo instruktur yang ada hanya tersedia 5 (lima) orang saja sedangkan kejuruan yang terdapat 10 (sepuluh) kejuruan. Untuk mengisi kekosongan instruktur di lima kejuruan lainnya maka UPTD BLK Kab. Probolinggo menghubungi instruktur dari UPTD BLK lain yang masih dalam lingkup kota Probolinggo untuk memberikan pelatihan.

3. Wilayah Jangkauan UPTD BLK Kab. Probolinggo Terlalu Jauh

Wilayah jangkauan merupakan spesifikasi wilayah yang direncanakan oleh instansi akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program yang dilaksanakan (Pedoman UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Tahun 2017). Masyarakat yang akan mengikuti pelatihan terdiri dari berbagai wilayah yang ada di Kabupaten Probolinggo. UPTD BLK Kab. Probolinggo juga akan menjangkau daerah – daerah yang ada di sekitar Kabupaten Probolinggo untuk memberikan pengarahan mengenai program pelatihan yang dilaksanakan. Namun dalam hal ini wilayah jangkauan UPTD BLK dengan tempat pelatihan yang akan digunakan dianggap terlalu jauh. Misalnya daerah Tongas wilayah barat yang termasuk Kabupaten Probolinggo dianggap terlalu jauh dengan tempat pelatihan dimana terletak di Kraksaan wilayah timur Kabupaten Probolinggo. Masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk sampai di tempat pelatihan dan juga membutuhkan

biaya yang cukup besar. Sehingga masyarakat masih memikirkan kondisi semacam ini untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kab. Probolinggo.

4. Kapasitas Pelaksanaan Kejuruan Pada Pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Belum Sesuai dengan Permintaan Pasar

Pelatihan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap calon tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi pasar kerja. Hal ini dibutuhkan agar calon tenaga kerja mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai dengan bidang yang dimiliki. Definisi dari pelatihan kerja sendiri menurut Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 ayat 1 menyatakan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasar jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teori.

UPTD BLK Kabupaten Probolinggo saat ini dalam pengadaan pelatihan, kejuruan yang ada pada pelatihan kapasitas yang diadakan masih terbilang kurang. Sehingga kapasitas kejuruan di UPTD BLK tidak sesuai dengan permintaan pasar kerja Kabupaten Probolinggo. Hal ini juga dipengaruhi dari ketetapan pemerintah yang telah menetapkan jumlah paket pelatihan yang diberikan pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

Data yang telah disajikan Badan Pusat Statistik pada latar belakang menyebutkan bahwa di wilayah Jawa Timur, tenaga kerja di bidang pertanian cukup besar dibandingkan dengan bidang lainnya. Sedangkan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo kapasitas yang disediakan oleh UPTD BLK masih

terbilang minim. Jadi tidak banyak dari calon tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk bersaing di dunia kerja.

b. Faktor Pendukung

Strategi – strategi yang telah direncanakan dan dilaksanakan tidak jauh dari faktor pendukung yang mendorong terlaksananya proses pengoptimalisasian fungsi BLK. Ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi strategi optimalisasi BLK diantaranya :

1. Pengenalan UPTD BLK Kab. Probolinggo dipromosikan oleh Bupati Kabupaten Probolinggo

Kegiatan promosi penting dilakukan untuk menunjang sesuatu yang akan dilaksanakan agar kegiatan tersebut dapat diketahui khalayak ramai. Menurut Kusmono (2001:374), definisi promosi adalah usaha yang dilakukan pasar untuk mempengaruhi pihak lain agar berpartisipasi dalam kegiatan pertukaran. UPTD BLK Kab. Probolinggo dibantu oleh Bupati Kabupaten Probolinggo untuk mengenalkan program – program pelatihan kepada masyarakat sekitar Kabupaten Probolinggo melalui agenda kegiatan Bupati disetiap wilayah-wilayah Kabupaten Probolinggo. Hal ini dilakukan agar masyarakat dapat mengerti manfaat apa yang akan diperoleh jika mengikuti pelatihan. Dengan mengikuti program pelatihan ini masyarakat akan lebih mengembangkan keahlian dan keterampilannya agar lebih mudah untuk memasuki dunia kerja serta masyarakat dapat memahami apa keahlian yang dimilikinya. Melalui Bupati Probolinggo, masyarakat dari wilayah – wilayah pelosok akan mengerti dengan adanya program pelatihan yang dibentuk oleh UPTD BLK Kab. Probolinggo. Bupati akan membantu UPTD BLK Kab. Probolinggo untuk

mendorong masyarakat daerah supaya mau untuk lebih maju melalui pengembangan keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidangnya. Sehingga masyarakat itu sendiri akan terdorong untuk keluar dari zonanya dan berpikir lebih maju kedepan dalam memasuki dunia kerja.

2. BLK Kab. Probolinggo Telah Berdiri Sendiri

Lembaga pemerintahan yang masih dibawah naungan lembaga pemerintahan lain membuat kinerja lembaga tersebut tidak berjalan optimal sehingga kegiatan yang telah direncanakan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan pihak ketiga dari lembaga pemerintahan tersebut masih menunggu keputusan dari pihak pertama untuk bisa menjalankan kegiatannya (Pedoman UPTD BLK Kabupaten Probolinggo Tahun 2017). Seperti halnya dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo sebelum tahun 2009 masih dibawah naungan Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di DISNAKERTRANS Kabupaten Probolinggo, kini UPTD BLK Kab. Probolinggo telah berdiri sendiri. Melalui ini UPTD BLK dapat memutuskan keputusannya sendiri tanpa memerlukan proses yang panjang dengan meminta persetujuan Kepala DISNAKERTRANS Kabupaten Probolinggo terlebih dahulu. Jika UPTD BLK masih dibawah naungan Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di DISNAKERTRANS Kabupaten Probolinggo dapat menghambat pelaksanaan program pelatihan yang telah dirancang oleh UPTD BLK. UPTD BLK Kab. Probolinggo telah berdiri sendiri sejak tahun 2009. Sejak tahun itu

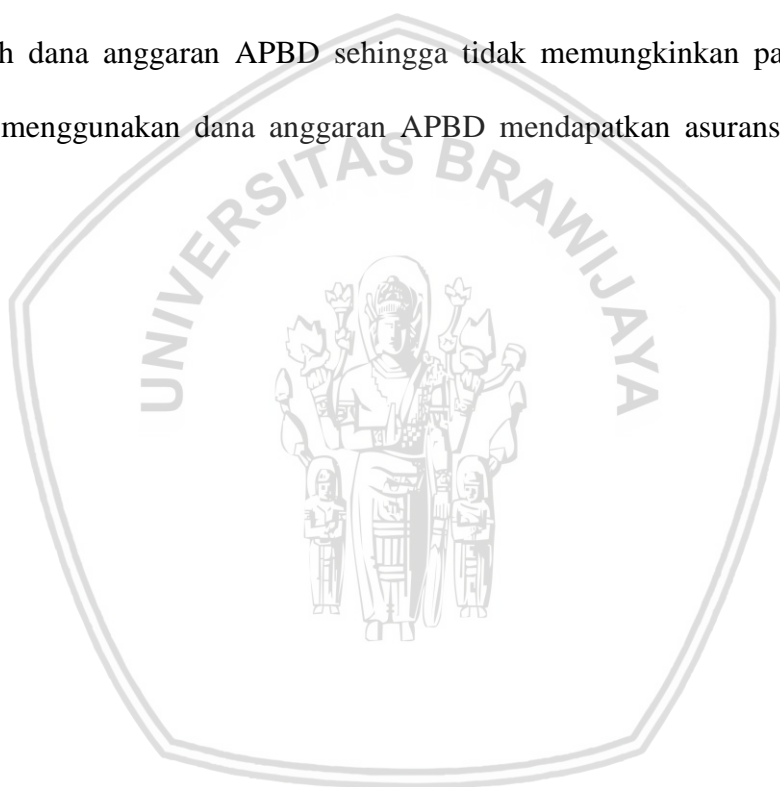
pula perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Peserta Pelatihan Mendapatkan Asuransi Kecelakaan Kerja

Kegiatan atau aktivitas yang dilakukan dalam organisasi tidak lepas dari suatu resiko karena semua kegiatan atau aktivitas tidak semuanya berjalan sesuai dengan rencana. Resiko ini dapat diminalisir dengan adanya asuransi untuk melindungi setiap anggota jika di masa mendatang terjadi sesuatu yang tidak diinginkan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian Bab 1 pasal 1 Asuransi atau pertanggungan adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seorang yang dipertanggungkan.

Saat ini peserta pelatihan telah mendapatkan fasilitas lain dalam mengikuti program pelatihan yaitu mendapatkan asuransi kecelakaan kerja yang berlaku selama 3 bulan dari awal mulainya peserta mengikuti pelatihan. Asuransi ini bermanfaat jika suatu saat peserta pelatihan mengalami kecelakaan kerja atau mengalami hal – hal yang tidak diinginkan. Asuransi ini diadakan pada tahun 2011, dengan adanya asuransi kecelakaan kerja ini para peserta pelatihan tidak perlu merasa takut ataupun bingung jika suatu saat

mengalami kejadian yang tidak diinginkan selama mengikuti pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Namun tidak semua peserta pelatihan mendapatkan asuransi, hanya peserta pelatihan dari dana APBN yang mendapatkan asuransi. Hal ini dikarenakan pada dana APBD tidak terdapat dana anggaran untuk asuransi keselamatan kerja bagi peserta pelatihan. Dapat dilihat dari jumlah dana anggaran keseluruhan pelatihan yang disediakan oleh pemerintah yaitu jumlah dana anggaran dana APBN lebih tinggi dari pada jumlah dana anggaran APBD sehingga tidak memungkinkan pada pelatihan yang menggunakan dana anggaran APBD mendapatkan asuransi kecelakaan kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan peneliti, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan sebuah instansi pemerintahan sangat diperlukan untuk memulai sebuah usaha atau kegiatan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi. Diperlukan perencanaan yang matang dalam membangun organisasi yang baik untuk digunakan pada jangka pendek, jangka menengah atau jangka panjang. Dibuatnya sebuah perencanaan dibutuhkan strategi yang bagus agar menghasilkan kinerja organisasi yang baik sehingga organisasi atau instansi pemerintahan tersebut dapat berjalan optimal. Pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo, perencanaan yang dibuat mengenai rencana kerja, kegiatan pelatihan dan rencana anggaran. Rencana kerja dibuat untuk memudahkan setiap anggota UPTD BLK melaksanakan tugasnya sesuai dengan posisi masing – masing agar kinerja setiap anggotanya dapat berjalan maksimal. Perencanaan kegiatan pelatihan pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dibuat secara efektif dan efisien dengan menambahkan strategi – strategi yang dapat mendorong terlaksananya program pelatihan. Program pelatihan yang disusun oleh UPTD BLK digunakan untuk membantu masyarakat yang butuh untuk mengembangkan potensi – potensi yang perlu untuk digali lagi agar masyarakat atau para calon tenaga kerja dapat bersaing dengan tenaga kerja lain yang berkompeten. UPTD BLK Kabupaten Probolinggo membuat program pelatihan pada setiap

kejuruan yang ada sehingga pelaksanaan program pelatihan di setiap kejuruan berjalan secara optimal. Pelaksanaan program pelatihan tidak jauh dengan perencanaan anggaran agar program pelatihan terlaksana. Rencana anggaran dibuat tidak hanya untuk program pelatihan namun untuk kegiatan – kegiatan lainnya yang menunjang kinerja UPTD BLK.

2. Pengorganisasian yang dibentuk dalam sebuah organisasi ataupun instansi pemerintahan berfungsi untuk mengatur para anggotanya supaya organisasi atau instansi pemerintahan tersebut berjalan teratur sesuai dengan tata aturan yang ada. Tanpa adanya pengorganisasian yang mendukung maka kinerja yang dijalankan tidak berjalan beriringan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dalam melaksanakan program pelatihannya, membuat sistem pengorganisasian mulai dari awal penerimaan peserta pelatihan hingga proses pemagangan bagi peserta yang lulus mengikuti pelatihan. Pengorganisasian dalam penerimaan peserta pelatihan ini, pihak UPTD BLK akan menerima peserta pelatihan yang telah memenuhi syarat agar tidak terjadi penyimpangan. Setelah peserta pelatihan telah direkrut maka pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan mengkoordinasikan kepada instruktur yang akan mengisi pelatihan sesuai dengan kejuruannya. Koordinasi instruktur ini dilakukan untuk menghindari ketidakhadiran instruktur sehingga jika instruktur tidak dapat mengisi pelatihan maka pihak UPTD BLK akan mencari instruktur dari luar UPTD BLK Kabupaten Probolinggo namun masih dalam lingkup Balai Latihan Kerja. Melalui koordinasi ini maka akan terjalin hubungan kerjasama yang

baik antara peserta, instruktur, dan pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.

3. Pengarahan dalam menjalankan organisasi sangat penting untuk menghubungkan komunikasi setiap anggota didalamnya. Komunikasi yang baik nantinya akan mendukung kinerja anggota dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Pengarahan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman antar anggotanya. Para peserta pelatihan yang telah terbentuk juga memerlukan pengarahan yang jelas dan pasti agar komunikasi terjalin dengan baik diantara peserta dan pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Disini instruktur akan memberikan arahan dalam membimbing peserta untuk kegiatan pelatihan sehingga para peserta dapat dengan jelas mengerti dan memahami apa yang telah dijelaskan oleh para instruktur. Pengarahan yang terjalin ini juga dapat membantu mempererat hubungan yang terjadi didalamnya sehingga satu sama lain akan saling bekerja sama dalam mengoptimalkan program pelatihan. Selain dalam lingkup UPTD BLK Kabupaten Probolinggo, daerah – daerah jangkauan UPTD BLK akan diberikan arahan berupa sosialisasi mengenai pentingnya mengembangkan potensi sesuai dengan bidangnya agar masyarakat dapat berkembang dan keluar dari zona lingkungannya. Sosialisasi ini diperlukan agar masyarakat yang masih berpikiran bahwa bekerja di tempat sendiri lebih nyaman diubah dengan bekerja di luar akan lebih baik dalam memperluas ilmu dan wawasan untuk peningkatan potensi yang telah dimiliki. Sehingga masyarakat akan mampu bersaing dengan calon tenaga kerja lain yang

berkompeten serta masyarakat juga didorong untuk lebih maju dan *openmind* dalam menghadapi dunia kerja yang luas.

4. Pengendalian merupakan suatu hal yang diperlukan dalam sebuah organisasi ataupun instansi pemerintahan, karena pengendalian ini akan berfungsi sebagai pembantu dalam mengatasi penyimpangan – penyimpangan yang terjadi suatu saat nanti. Suatu usaha yang telah direncanakan secara matang dan telah dilaksanakan dengan lancar tidak luput dari adanya penyimpangan. Melalui pengendalian yang telah dibuat, maka penyimpangan tersebut dapat dihindari dan diatasi dengan baik. UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dalam menjalankan seluruh kegiatannya juga tidak luput dari adanya penyimpangan. Seperti pada saat proses pemagangan peserta pelatihan yang telah lulus mengikuti pelatihan, para peserta akan didampingi oleh pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo selama proses pemagangan. Sebelum peserta pelatihan ini direkrut oleh perusahaan tempat peserta tersebut magang, maka pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan mendampingi dan bertanggung jawab. Jadi perusahaan tidak semena – mena terhadap para peserta pelatihan yang magang di perusahaannya. Jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan melihat peserta magang tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka perusahaan akan memberitahukan kepada pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo untuk pengangkatan peserta tersebut.
5. Faktor penghambat dan pendukung optimalisasi fungsi BLK dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat untuk memasuki dunia kerja yaitu :

a. Faktor Penghambat

1. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo dalam pelaksanaan program pelatihannya masih terganjal dengan sarana dan prasarananya. Dalam hal alat peraga UPTD BLK jumlah yang dibutuhkan dengan kondisi yang ada masih minim. Peserta pelatihan harus bergantian untuk mencoba alat yang dipraktikkan, sehingga proses pembelajaran menjadi kurang efektif. Selain alat peraga, UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih belum memiliki gedung kios 3 in 1 yang berfungsi untuk memberikan informasi kepada para calon tenaga kerja mengenai lowongan pekerjaan dan seputar program pelatihan yang diadakan di UPTD BLK.
2. Instruktur pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih minim dikarenakan banyak diantaranya yang memilih untuk menerima pekerjaan lain atau promosi jabatan. Sehingga jumlah instruktur yang ada tidak sebanding dengan banyaknya jumlah kejuruan. Oleh karena itu pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan mencari instruktur pengganti dengan mengambil dari luar UPTD BLK Kabupaten Probolinggo.
3. Jangkauan dari program pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo masih terbilang cukup jauh dari UPTD BLK. Daerah yang dijangkau oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo seperti daerah Tongas. Tongas merupakan daerah wilayah barat sedangkan UPTD BLK daerah wilayah timur. Dilihat dari hal ini saja dapat disimpulkan bahwa masyarakat masih enggan untuk mengikuti

pelatihan dikarenakan tempat pelatihannya yang lumayan jauh. Pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan datang ke daerah yang hanya meminta untuk diberikan pelatihan. Jadi perwakilan dari daerah tersebut meminta pihak UPTD BLK untuk diberikan pelatihan di daerahnya maka pihak UPTD BLK akan datang untuk memberikan pelatihan. Seluruh dana anggaran untuk program pelatihan ini disediakan oleh daerah tersebut, sehingga pihak UPTD BLK hanya memberikan pelatihan saja kepada warganya.

4. Kapasitas pelaksanaan kejuruan pada pelatihan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo belum sesuai dengan permintaan pasar. Pemerintah memberikan ketetapan pada UPTD BLK Kabupaten Probolinggo bahwa paket pelatihan yang disediakan memiliki kapasitas masing – masing. Sehingga tidak semua peserta pelatihan dapat diterima meskipun persyaratannya telah terpenuhi. Selain itu, permintaan pasar pada bidang tertentu memiliki kebutuhan tenaga kerja yang cukup tinggi. Hal itu menyebabkan ketidaksesuaian pada kapasitas kejuruan yang ada di UPTD BLK.

b. Faktor Pendukung

1. Keberadaan program – program pelatihan yang diadakan oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo mendapatkan dukungan dari Bupati Probolinggo. Melalui Bupati Probolinggo, UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dipromosikan ke masyarakat agar masyarakat lebih mengerti manfaat dari keikutsertaannya dalam mengikuti pelatihan. Masyarakat juga akan lebih terdorong untuk lebih mengembangkan

potensi – potensinya sesuai dengan bidang dimiliki. Masyarakat yang terdorong untuk mengikuti pelatihan akan mampu bersaing dan lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

2. Pelaksanaan program pelatihan yang telah dirancang oleh UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tidak langsung dapat dilaksanakan, perencanaan program pelatihan tersebut harus ditujukan kepada Kepala DISNAKERTRANS Kabupaten Probolinggo dan selanjutnya ditujukan kepada Kepala UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Setelah itu baru program pelatihan dapat dilaksanakan. Namun pada tahun 2009, UPTD BLK Kabupaten Probolinggo telah melepas diri dan tidak dinaungi oleh Kepala Seksi Pelatihan yang dibidangi oleh Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja di DISNAKERTRANS Kabupaten Probolinggo. Sehingga program pelatihan yang telah direncanakan tidak membutuhkan proses yang panjang lagi agar dapat terlaksana.
3. Selain kedua faktor pendukung diatas, faktor pendukung lainnya yang menjadi pendorong dari hambatan – hambatan yang ada yaitu peserta pelatihan akan mendapatkan asuransi kecelakaan kerja. Peserta pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo akan diberikan asuransi jika peserta pelatihan dari dana APBN saja. Hal ini dikarenakan peserta dari dana APBD tidak mencukupi dananya untuk mendapatkan asuransi kecelakaan kerja. Dilihat dari dana anggaran APBN yang didapatkan untuk peserta pelatihan lebih besar dibandingkan dana anggaran APBD.

B. Saran

1. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo seharusnya mencari instruktur yang berkompeten di bidangnya dan menyeleksi calon instruktur yang ingin bekerja sama dengan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo. Melalui cara ini setiap kejuruan yang ada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dapat terisi oleh masing – masing instruktur tanpa mengganti instruktur dari luar. Sehingga antara jumlah instruktur dengan jumlah kejuruan yang ada dapat seimbang.
2. Sarana dan prasarana yang kurang, dalam menyikapi hal ini pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo harus melakukan koordinasi dengan pemerintah pusat agar anggaran untuk penyediaan sarana dan prasarana dapat terpenuhi.
3. Memaksimalkan kebutuhan masyarakat yakni mengenai pengadaan pelatihan di daerah yang sulit dijangkau dan jauh dari UPTD BLK Kabupaten Probolinggo, pemerintah pusat seharusnya mendanai pelaksanaan pelatihan dengan *Mobile Training Unit* (MTU). MTU ini akan memudahkan masyarakat yang ingin mengadakan pelatihan dengan mendatangkan alat peraga dan instruktur ke daerah tersebut. Agar masyarakat yang sulit mengikuti pelatihan dapat terbantu dengan adanya MTU. MTU yang ada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo pelaksanaannya masih belum efektif dikarenakan minimnya MTU beserta sarana dan prasarana pendukungnya. Sehingga UPTD BLK Kabupaten Probolinggo harus mengajukan bantuan terlebih dahulu kepada pemerintah pusat.
4. Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo seharusnya melakukan peningkatan dalam melakukan kerja sama dengan

pihak penyedia lapangan kerja mengenai kegiatan pemagangan bagi lulusan peserta pelatihan. Kerjasama disini adalah melakukan MoU antara pihak UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dengan pihak penyedia lapangan pekerjaan atau perusahaan-perusahaan sekitar agar terjadi peningkatan secara signifikan terhadap jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pemagangan dari tahun sebelumnya.

5. Menurut data Badan Pusat Statistik Kabupaten Probolinggo mengenai jumlah tenaga kerja menurut bidangnya yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, bahwa tenaga kerja yang paling banyak terserap yaitu pada bidang pertanian. Untuk itu UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dengan melihat data tersebut seharusnya menambah jumlah paket pelatihan khususnya pada bidang pengolahan hasil pertanian. Hal ini disebabkan karena para tenaga kerja di bidang pertanian memerlukan adanya inovasi dan kreatifitas yang lebih untuk dapat mengolah hasil pertaniannya menjadi berbagai model dan bentuk agar masyarakat dapat mengenal lebih luas mengenai hasil pertanian serta menarik minat masyarakat untuk dapat mengkonsumsi hasil bumi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Armosudiro, Pradjudi. 2006. *Konsep Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Asikin, Zainal, dkk. 2006. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Ayu P., Aprilia Maharani. 2013. *Dampak Kebijakan Relokasi Pedagang Pasar Ngasem Ke Pasar Satwa Dan Tanaman Hias Yogyakarta (PASTY) Bagi Pedagang Pasar*. S1 thesis, Fakultas Ilmu Sosial. UNY.
- Ayuniguntari, Sri Mawati. 2016. *Hubungan Perilaku Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur, 2017. Jawa Timur dalam Jumlah Angkatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka, <https://jatim.bps.go.id/>. Diakses 3 Agustus 2017.
- Baihaqi, Fahrian. 2014. *Manajemen pengelolaan obyek daya tarik wisata (ODTW) Masjid Agung Jawa Tengah*. Skripsi. UIN Walisongo
- David, Fred R. 2011. *Manajemen Strategis: Konsep-Konsep*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Djokosutomo. 1982. *Hukum Tata Negara*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dunnette. 1976. *Ketrampilan Mengaktifkan Siswa*. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hal 45.
- Efendi, Arif. 2011. *Manajemen Perubahan Di Lembaga Dakwah: Studikusus Tentang Pengembangan Organisasi Di Lembaga Griya Al-Qur'an Surabaya*. Undergraduate thesis. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Emzir, 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Franita, Riska. 2016. *Analisa Pengangguran Di Indonesia*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial.Vol.1. Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan.

- Gordon. 1994. *Management Sistem Informasi*. PT. Midas Surya Grafindo : Jakarta.
- Hastomo, Nikolas Yudi. 2016. *Landasan Konseptual Perencanaan Dan Perancangan Balai Pelatihan Kerja Di Klaten Dengan Menggunakan Pendekatan Arsitektur Organik*. S1 thesis, UAJY.
- Herdiansyah, Haris. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta Penerbit: Salemba Humanika.
- Husna, Nurhayatul. 2015. *Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh*. Tesis. Program Magister Dan Doktor Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas.
- Irawan dan M Suparmoko. 1999. *Ekonomika Pembangunan*. Yogyakarta : BPFE.
- Iverson. 2001. *Memahami Keterampilan Pribadi*. CV. Pustaka : Bandung.
- Janatusurur, Rizkita. 2016. *Pengaruh Sarana Dan Prasarana Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa (Studi Kasus Pada Mata Pelajaran Ekonomi Dikelas XI IIS SMA PGRI 1 Bandung)*. Skripsi. FKIP UNPAS.
- Krismasari, Dinur R. 2009. *Kajian Transformasi Menuju Institusi Kepolisian Indonesia Pemolisian Masyarakat*. Thesis. Universitas Indonesia.
- Legowo, Joko. 2009. *Peran Balai Latihan Kerja Industri Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah Dalam Rangka Pelaksanaan Kebijakan Peningkatan Kualitas Ketrampilan Tenaga Kerja Indonesia*. Skripsi. Fak.Hukum Universitas Semarang.
- Mackenzie, Jessica dan Gordon, Rebecca. 2016. *Studi Pengembangan Organisasi*. Kementerian PPN/Bappenas.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Manulang. 2002. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Maraya, Satriana. 2011. *Evaluasi Penyelenggaraan Program Pelatihan Reguler Di UPTP Balai Latihan Kerja Industri Makassar Periode 2010*. Skripsi. Universitas Hasanudin.
- Miles, Mathew.B. Huberman, Michael. dan Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. UI Press.

- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nathalya S., Desy. 2012. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Di Sumatera Utara*. Skripsi. Fak.Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nadler. 1986. *Keterampilan Belajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Darussalam.
- Ohoitumur, Imelda Fransisca. 2010. *Analisis Potensi Industri Koas Terhadap Ekonomi Lokal*. Skripsi. UNIKOM.
- Pearce, John A., Robinson Richard B. 2008. *Manajemen Strategis Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*. Edisi 10 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Kerjasama Penggunaan BLK oleh Swasta.
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Pelatihan Kerja.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 – 2019.
- Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. Edisi Sepuluh Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Edisi 10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robins, Stephen. P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusli, Budiman. 2013. *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*. Bandung : Hakim Publishing.
- Sagir, Soeharsono. 1989. *Membangun Manusia Karya*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Saputri, Oktaviani Dwi. 2011. *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

- Siagian, S.P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. Hal 3.
- Soelaman, Joesoef. 1992. *Konsep Dasar Pendidikan Non-formal*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soetami, Siti. 2000. *Hukum Administrasi Negara*. Semarang : BP UNDIP.
- P. Siagian, Sondang. 2012. *Fungsi – Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, Freeman, dan Gilbert. 2001. *“Manajemen Strategi, Edisi Indonesia”*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprianto, Jhon dkk. 2003. *Perilaku Organisasi*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Suryono. 2008. *Pengantar Teori Pembangunan*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Strategi Pemasaran*, Edisi 3. ANDI: Yogyakarta.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umanansyah, Zamzami. 2015. *Aplikasi Fungsi-Fungsi Manajemen Di Bank Sampah Syariah Uin Sunan Ampel Surabaya*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 9, 10, 13 dan Pasal 1 ayat 1.
- Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 26 ayat 1-3.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian Bab 1 pasal 1.

Yuliyati. 2016. *Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten Bagi Pekerja Bongkar Muat Barang Di Pelabuhan Tanjung Buton Kabupaten Siak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Skripsi thesis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wicaksana, Arif Putra. 2015. *Pendidikan Non Formal Informal "Kesetaraan"*. Pendidikan luar sekolah Universitas Negeri Yogyakarta.

Winahyuningsih, dkk. 2013. *Pengaruh metode, materi dan trainer terhadap efektifitas pelatihan otomotif pada UPT BLK dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Kudus*. Laporan Penelitian. UMK.

Winardi. 1999. *Pengantar Manajemen Pemasaran*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Winardi. 2003. *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*. Rajawali Pers: Jakarta.

Winardi, J. 2008. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Edisi 1 Ke-3. Kencana: Jakarta.

Wirawan, I Gede Sukma Jaya. 2008. *OPTIMALISASI PORTOFOLIO KREDIT DALAM MENINGKATKAN PROFITABILITAS PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK*. Thesis. Universitas Udayana.

Wexley, Kenneth. M. And Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta: Jakarta.

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI****UNIVERSITAS BRAWIJAYA****FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia
Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227
http://fia.ub.ac.id E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 18127 /UN 10.F03 11.11/PN/2017
Lampiran : -
Perihal : Riset

Kepada : Yth. Kepala UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo
Jalan Imam Bonjol No.1 Kec. Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan Riset/Survey bagi mahasiswa :

Nama : Finza Riliandy Imron
Alamat : Perum. Tata Surya Gang Saturnus No. 7, Tlogomas, Malang
NIM : 135030101111002
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja (Study Pada UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo)
Lokasi : UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Probolinggo
Jalan Imam Bonjol No.1 Kec. Kraksaan, Kabupaten Probolinggo
Jawa Timur
Lamanya : 1 (Satu) Bulan
Peserta : 1 (Satu) Orang

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Malang, 6 Desember 2017

Mengetahui,

a.n. Dekan

Ketua Program Studi Administrasi Publik



Dr. Lely Indah Mindarti, M. Si
NIP. 19690524 200212 2 002





PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Ahmad Yani 23 – Telpn (0335) 421440-434455

PROBOLINGGO**SURAT KETERANGAN UNTUK MELAKUKAN SURVEY/RESEARCH**

Nomor : 072/1657/426.204/2017

- Membaca : Surat dari : FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG
Tertanggal 06 Desember 2017 Nomor : 18127/UN10.F03.11.11/PN/2017 Perihal : Permohonan Ijin Riset.
- Mengingat : 1. Undang-undang nomor 18 Tahun 2002 Tentang sistim Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Bupati Probolinggo nomor 25 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Probolinggo.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.

Dengan ini menyatakan TIDAK KEBERATAN dilakukan Survey/Research oleh ;

- Nama Peneliti / Penanggung Jawab : FINZA RILINADY IMRON
NIDN/NIP. : 135030101111002
Pekerjaan/Instansi : Mahasiswa
Alamat : Jl. Cangkring No. 82 RT 03/RW 03 Kel. Kanigaran Kec. Kanigaran Kota Probolinggo.
- Thema/Acara Survey/Resarch : Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Keterampilan dan Keahlian Masyarakat untuk Memasuki Dunia Kerja.
- Daerah / tempat dilakukan Survey / Research : Balai Latihan Kerja di Kraksaan Kab. Probolinggo.
- Lamanya Survey / Research : 18 Desember s/d 18 Januari 2018 ijin berlaku sejak 3 bulan surat dikeluarkan.

Pengikut peserta Survey / Research :

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan, melaporkan kedatangannya kepada Pejabat setempat.
2. Menanti ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam Daerah hukum Pemerintah setempat.
3. Menjaga tata tertib, keamanan, kesopanan dan kesusilaan, serta menghindari pernyataan baik dengan lisan maupun tulisan / lukisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan maupun / menghina Agama, Bangsa dan Negara dari suatu golongan penduduk.
4. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan diluar ketentuan yang telah ditetapkan sebagaimana tersebut diatas.
5. Setelah berakhirnya dilakukan survey / research diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey / research sebelum meninggalkan daerah survey / research.
6. Dalam jangka waktu 1 (satu) bulan setelah selesai dilakukan survey / research diwajibkan memberikan laporannya secara tertulis tentang pelaksanaan dan hasil-hasilnya kepada Bupati Probolinggo Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
7. Surat keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata bahwa pemegang surat keterangan ini tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut diatas.

Probolinggo, // Desember 2017

KEPALA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN PROBOLINGGO



AGUS MUKSON, SH. MSI
Pembina Utama Muda
NIP. 19700817 199003 1 007

TEMBUSAN :

- Yth. 1. Ibu Bupati Probolinggo (sebagai laporan)
2. Sdr. Komandan Kodim 0820 Prob;
3. Sdr. Kapolres Probolinggo.
4. Sdr. Balai Latihan Kerja Kraksaan Kab. Probolinggo;
5. Sdr. Dekan Progran Administrasi Publik Universitas Brawijaya Malang;
6. yang bersangkutan.





PEMERINTAH KABUPATEN PROBOLINGGO
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Lumajang Km. 5 Kedungasem - Probolinggo
Telp.(0335) 421542, tlp. BLK (0335) 4514456
E-mail : blk.kabprob@gmail.com

PROBOLINGGO

Probolinggo, 14 Desember 2017

Kepada

Nomor : 556/295/426.106/2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. 1. Dekan Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
2. Kepala BAKESBANGPOL
Kabupaten Probolinggo

di -

TEMPAT

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya tanggal 6 Desember 2017 Nomor : 18127/UN 10.F03.11.11/PN/2017 perihal permohonan Ijin Penelitian pada instansi dan atau wilayah kerja kami, maka atas nama :

Lembaga : UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Probolinggo

Alamat : Jl. Imam Bonjol No.1 Kraksaan

Dengan ini menyatakan bersedia memberikan ijin saudara :

Nama / NIM : FINZA RILIANDY IMRON / 135030101111002

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Administrasi

Untuk melaksanakan penelitian pada instansi dan atau wilayah kerja kami dimulai dari tanggal 18 Desember 2017 s.d 18 Januari 2018 dengan ketentuan :

1. Telah memperoleh ijin dari pihak Dinas / Instansi pemerintah setempat ;
2. Mematuhi segala Peraturan Pemerintah Kabupaten Probolinggo, dalam hal ini UPTD BLK Kabupaten Probolinggo, dimana akan dilakukan penelitian;
3. Melaporkan hasilnya, berupa copy hasil penelitian

Demikian untuk menjadikan periksa.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PROBOLINGGO
Kepala UPTD BLK

BUDI PRAYITNO, S.Sos

Penata Tk. I

NIP. 19600516 198303 1 012



DRAFT WAWANCARA

Nama Informan :

Jabatan / Pangkat / Golongan :

Waktu dan Tempat :

1. Apa upaya yang dilakukan UPTD BLK dalam membuat strategi yang dapat menunjang fungsi UPTD BLK Kabupaten Probolinggo ?
2. Apa fungsi perencanaan dalam hal penganggaran di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo ?
3. Persyaratan apa saja yang diperlukan peserta untuk mengikuti program pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo ?
4. Bagaimana proses pengarahan yang dilakukan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dalam pelaksanaan program pelatihan ?
5. Apakah pada saat proses pelaksanaan program pelatihan dibutuhkan pengendalian ?
6. Pengendalian seperti apa yang dilakukan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dalam pelaksanaan program pelatihan ?
7. Bagaimana sarana dan prasarana di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo ?
8. Apakah ada faktor anggaran yang menghambat proses pelaksanaan program pelatihan ?
9. Bagaimana jika instruktur di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo mengalami kekurangan ?
10. Bagaimana menurut anda mengenai lokasi pelaksanaan program pelatihan yang dilaksanakan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo?
11. Mengapa wilayah jangkauan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo terlalu jauh sedangkan pelaksanaan program pelatihan berada di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo ?
12. Apakah Anda sudah pernah mendaftar pelatihan di UPTD BLK Kabupaten Probolinggo tahun lalu?
13. Bagaimana UPTD BLK Kabupaten Probolinggo mensosialisasikan program pelatihan kepada masyarakat wilayah Kabupaten Probolinggo ?
14. Bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan UPTD BLK Kabupaten Probolinggo dalam mengadakan kegiatan program pelatihan ?
15. Apakah UPTD BLK Kabupaten Probolinggo memberikan jaminan kepada peserta pelatihan saat mengikuti program pelatihan ?

CURRICULUM VITAE

Nama : Finza Riliandy Imron

Nomor Induk Mahasiswa : 135030101111002

Tempat dan Tanggal Lahir : Probolinggo, 07 Juni 1994

Nomor HP : 082226847994

Email : finzariliandyimron@gmail.com

Alamat : Jalan Cangkring No. 82 RT 03 RW 03

Kecamatan Kanigaran, Kelurahan Kanigaran

Kota Probolinggo

Agama : Islam

RIWAYAT PENDIDIKAN

Formal :

- a. SDN TISNONEGARAN 2 PROBOLINGGO Lulusan Tahun 2007
- b. SMPN 5 PROBOLINGGO Lulusan Tahun 2010
- c. SMAN 3 PROBOLINGGO Lulusan Tahun 2013